

Contract Colectiv de Munca la nivelul Serviciului de Ambulanta Judetean Constanta

In temeiul Legii nr.62/2011 si al OUG 82/2017 si al ultimului
Contract colectiv de munca la nivel de SAJ Constanta

Intre:

1. Serviciul de Ambulanta Judetean Constanta, in calitate de angajator.
 2. Salariatii, reprezentati de catre:
 - Sindicatul Ambulanta 2006 judet Constanta;
 - Sindicatul Ambulantierul judet Constanta
 - Reprezentati de Federatia Nationala Ambulantadin Romania (reprezentativitate la nivel de grup de unitati conform sentintei civile nr. 14 Fed/27.10.2011 a Tribunalului Bucuresti) si imputernicita de Confederatia Blocul National Sindical;
- a intervenit urmatorul contract colectiv de munca la nivelul S.A.J.Constanta. .

CAPITOLUL 1

Dispozitii generale

ARTICOLUL 1

(1) Partile contractante, pe deplin egale si libere in negocierea acestui contract colectiv de munca la nivel de Serviciu de Ambulanta judetean Constanta, se obliga sa respecte prevederile acestuia.

(2) La incheierea contractului colectiv de munca s-a avut in vedere legislatia in vigoare.

(3) In sensul prezentului contract, termenul patron desemneaza pe cel care angajeaza, denumit in continuare angajator:

- Ministerul Sanatatii, organ de specialitate al administratiei publice centrale si autoritate centrala in domeniul asistentei de sanatate publica, conform atributiilor sale stabilite prin legislatia in vigoare;

-unitatea sanitara S.A.J. Constanta reprezentata prin manager;

(4) In sensul prezentului contract, termenul de unitate desemneaza:

-serviciul de ambulanta judetean Constanta.

(5) Angajatorul recunoaste libera exercitare a dreptului sindical si libertatea de opinie a fiecarui salariat, in conformitate cu legislatia interna si in concordanta cu conventiile internationale pe care Romania le-a ratificat.

ARTICOLUL 2

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica si produc efecte la nivelul S.A.J. Constanta.

ARTICOLUL 3

(1) Prezentul contract colectiv de munca are ca scop, in principal, stabilirea drepturilor minime garantate salariatilor si a obligatiilor corelative cu privire la:

-incheierea, executarea, modificarea, suspendarea si incetarea contractului individual de munca, conform legislatiei in vigoare;

-masurile de sanatate si securitate in munca;

-timpul de munca si timpul de odihna;

-alte masuri de protectie sociala a salariatilor, membri ai organizatiilor sindicale organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, si acordarea de facilitati acestora;

-formarea si perfectionarea profesionala;

-drepturile organizatiilor sindicale afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca;

-obligatiile salariatilor.

ARTICOLUL 4

- (1) Orice cerere de modificare a prezentului contract colectiv de munca va face obiectul unei noi negocieri.
- (2) Cererea se comunica in scris celorlalte parti si va cuprinde obiectul modificarilor.
- (3) Cererile de modificare vor fi depuse la sediul S.A.J Constanta care va transmite cererea catre ceilalti semnatori ai prezentului contract colectiv de munca.
- (4) Negocierile cu privire la modificare vor putea incepe dupa cel mult 15 zile lucratoare de la data comunicarii, dar nu mai devreme de 48 de ore de la data solicitarii acestei modificari.
- (5) Dupa depunerea cererii de modificare si pe toata perioada negocierilor, angajatorul se obliga sa nu procedeze la desfaceri de contracte individuale de munca pentru motive ce nu sunt imputabile salariatilor.
- (6) In cazul in care niciuna din partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca nu denunta unilateral contractul cu 30 de zile inainte de expirarea sa, acesta se prelungeste tacit cu 1 an, cu respectarea prevederilor legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 5

Modificarile aduse contractului colectiv de munca produc aceleasi efecte ca si contractul, de la data inregistrarii lor la Inspectoratul Teritorial de Munca Constanta.

ARTICOLUL 6

Suspendarea si/sau incetarea contractului colectiv de munca au loc in conditiile legii.

ARTICOLUL 7

- (1) Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca se face potrivit prevederilor legale in vigoare, iar interpretarea continutului contractului colectiv de munca se realizeaza prin consens.
- (2) Daca nu se realizeaza consensul, partile se pot adresa instantelor judecatoresti.

ARTICOLUL 8

Partile recunosc si aplica principiile fundamentale ale dreptului muncii, drepturile si obligatiile partilor fiind fundamentate prin prezentul contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 9

- (1) Contractele colective de munca la nivel de S.A.J.Constanta precum si contractele individuale de munca nu vor putea prevedea drepturi sub limitele prevazute in contractul colectiv de munca la nivel de grup de unitati.
- (2) In contractul colectiv de munca incheiate la nivel de unitate de catre syndicate in numele salariatilor, partile contractante vor conveni, printr-o clauza expresa, ca salariatii asupra carora se intind efectele contractului colectiv de munca negociat, altii decat membrii de syndicat, sa plateasca o contributie pentru desfasurarea negocierilor colective, care sa nu fie mai mica de 0,6% din salariu, dar care sa nu depaseasca valoarea contributiei syndicale. Aceasta contributie urmeaza a forma un fond separat utilizat pentru pregatirea si desfasurarea negocierilor colective, dialogului social, precum si in alte scopuri stabilite prin acordul partilor. Modul de administrare a fondului colectat se va stabili prin negociere ulterioara intre angajator si organizatiile syndicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (3) Prevederile prezentului contract colectiv de munca la nivel de S.A.J.Constanta sunt minime si obligatorii pentru angajator.

ARTICOLUL 10

Angajatorul este obligat sa asigure afisarea contractului colectiv de munca si a oricaror altor comunicari, la locurile convenite cu reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, astfel incat salariatii sa ia cunostinta de continutul sau.

ARTICOLUL 11

(1) Pentru solutionarea pe cale amiabila a litigiilor intervenite cu ocazia aplicarii prevederilor prezentului contract colectiv de munca, se va constitui comisia paritara la nivel de S.A.J .Constanta.

(2) Componenta, organizarea si functionarea comisiei se stabilesc conform Anexei nr. 2.

(3) Angajatorul si sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de munca sunt obligati sa se consulte si sa se informeze reciproc in toate situatiile referitoare la relatiile de munca.

(4) Consultarea si informarea se vor desfasura organizat in cadrul comisiilor paritare constituite la nivel de unitate.

ARTICOLUL 12

(1) Declansarea procedurii prevazute la art. 11 nu constituie un impediment pentru sesizarea instantei de judecata de catre persoana fizica care se considera prejudiciata.

(2) Adoptarea unei hotarari de catre comisia de monitorizare impiedica sesizarea instantei de judecata, iar daca sesizarea a avut loc, judecata inceteaza prin nelucrare.

ARTICOLUL 13

(1) Reprezentantii angajatorului si cei ai organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, la sesizarea uneia dintre parti, vor analiza la nivel de unitate modul in care sunt respectate drepturile si obligatiile salariatilor.

(2) In cazul constatarii unor incalcari ale legii si ale prevederilor contractului colectiv de munca, va fi sesizat Ministerul Sanatatii, in vederea solutionarii.

ARTICOLUL 14

(1) Drepturile salariatilor prevazute in prezentul contract colectiv de munca nu pot sa reprezinte cauza reducerii altor drepturi recunoscute anterior, prin negocieri sau reglementari legale.

(2) In situatiile in care, in privinta drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca, intervin reglementari legale mai favorabile, acestea vor face parte, de drept, din contract.

ARTICOLUL 15

(1) Partile se obliga, ca in perioada de executare a prezentului contract colectiv de munca sa nu promoveze acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din prezentul contract colectiv de munca.

(2) Partile garanteaza respectarea prevederilor Legii nr. 62/2011 si ale prezentului contract colectiv de munca in cazul in care se initiaza acte normative ce privesc relatiile de munca.

ARTICOLUL 16

(1) Prezentul contract colectiv de munca este valabil 24 de luni de la data inregistrarii lui la I.T.M.

(2) La cererea uneia dintre partile semnatare, in cazul aparitiei unor modificari legislative, partile vor proceda la renegocierea unor clauze, dupa caz.

(3) La cererea uneia dintre partile semnate, in cazul aparitiei unor drepturi si obligatii suplimentare ale salariatilor, prezentul contract colectiv de munca va fi pus in concordanta cu modificarile survenite in contractul colectiv de munca la nivel national .

(4) Pana la finalizarea procedurilor prevazute la alin. (3) din prezentul articol sunt aplicabile de drept prevederile legislatiei in vigoare.

(5) Prezentul contract colectiv de munca va fi adaptat corespunzator in cazul modificarii prevederilor legale referitoare la organizarea si functionarea sindicatelor si patronatelor reprezentative.

(6) Orice clauza care presupune acordarea de drepturi banesti va fi negociata de partile semnate ale prezentului contract, in vederea modificarii si evidentierii corespunzatoare a bugetului destinat organizarii si functionarii S.A.J.Constanta.

CAPITOLUL 2

I. Incheierea contractului individual de munca S.A.J.onstanta cu acordul organizatiilor sindicale semnate ale prezentului contract colectiv de munca .

ARTICOLUL 17

(1) Incheierea contractului individual de munca se face pe baza conditiilor stabilite de lege, cu respectarea drepturilor constitutionale ale salariatului si potrivit prevederilor contractelor colective de munca incheiate la nivel de sector de activitate, la nivel de grup de unitati si la nivel de unitate, dupa caz.

(2) La angajare si la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de sanse si tratament pentru toti salariatii, fara discriminari directe sau indirecte, bazate pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrangerea sau inlaturarea recunoasterii, folosintei sau exercitarii drepturilor decurgand din contractele colective de munca. In acest sens, din comisiile de angajare si sustinere a concursurilor va face parte, in calitate de observator, cel putin un reprezentant al sindicatelor din unitate.

(3) Criteriile de examinare se stabilesc, potrivit legii, de catre angajator cu avizul organizatiei profesionale corespunzatoare functiilor ce urmeaza a fi ocupate in urma examenului.

(4) Angajatorul se obliga sa comunice salariatilor si reprezentantilor sindicatelor din unitatea respectiva, posturile disponibile si conditiile de ocupare a lor, cu cel putin 15 zile calendaristice inaintea scoaterii lor la concurs, cu exceptia cazurilor de forta majora definite prin lege.

(5) In cazul in care angajarea se face prin concurs, daca un salariat si o persoana din afara unitatii obtin aceleasi rezultate, salariatul are prioritate la ocuparea postului.

(6) In cazul aparitiei unor posturi vacante, salariatii au dreptul sa solicite conducerei unitatii redistribuirea lor pe aceste posturi, in concordanta cu interesele unitatii, cu cele proprii si in conditiile legii.

ARTICOLUL 18

(1) Contractul individual de munca este contractul in temeiul caruia o persoana fizica, denumita salariat, se obliga sa presteze munca pentru si sub autoritatea unui angajator, persoana fizica sau juridica, in schimbul unei remuneratii denumite salariu.

(2) Clauzele contractului individual de munca nu pot contine, sub sanctiunea nulitatii absolute, prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative si prin prezentul contract colectiv de munca.

(3) Contractul individual de munca se incheie pe durata nedeterminata. Prin exceptie, contractul individual de munca se poate incheia si pe durata determinata. In ambele cazuri salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte, afiliat la organizatia sindicala semnata a prezentului contract colectiv de munca pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(4) Contractul individual de munca se va incheia potrivit legii, in scris, in baza contractelor colective de munca de la toate nivelurile, si va fi actualizat anual, daca este cazul.

(5) Este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activități ilicite ori imorale.

(6) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(7) În situația în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezuma că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părțile pot face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

(8) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă îi conferă salariatului vechime în muncă.

(9) Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa persoana care solicită angajarea ori, după caz, salariatul, cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

(10) Persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul va fi informat cu privire la cel puțin următoarele elemente:

- a) identitatea părților;
- b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- d) funcția/ocupatia conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative și atribuțiile postului;
- e) riscurile specifice postului;
- f) data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- m) durata perioadei de probă, după caz.

(11) Elementele din informarea prevăzută la alin. (10) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă.

(12) Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute la alin. (10) în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunostințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

(13) Cu privire la informațiile furnizate salariatului, prealabil încheierii contractului individual de muncă, între parti poate interveni un contract de confidențialitate.

(14) În situația în care angajatorul nu își execută obligația de informare, salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă și să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.

(15) În afara clauzelor generale prevăzute la alin. (10), între parti pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice.

(16) Sunt considerate clauze specifice, fără ca enumerarea să fie limitativă:

- a) clauza cu privire la formarea profesională;
- b) clauza de neconcurență;
- c) clauza de mobilitate;
- d) clauza de confidențialitate.

(17) Informațiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum și aptitudinile profesionale.

(18) Angajatorul poate cere informații în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foștii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite și la durata angajării și numai cu încunostințarea prealabilă a celui în cauză.

ARTICOLUL 19

- (1) Incadrarea salariatilor in unitate se face numai prin concurs sau examen, dupa caz.
- (2) Posturile vacante existente in statul de functii vor fi scoase la concurs, in raport cu necesitatile arei unitatii, cu consultarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (3) In cazul in care la concursul organizat in vederea ocuparii unui post vacant nu s-au prezentat mai multi candidati, incadrarea in munca se face prin examen.

ARTICOLUL 20

(1) Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere astfel:

- a) medici, asistenti medicali, cu studii superioare, superioare de scurta durata sau postliceale:
 - 20 de zile - daca au mai fost angajati in alta unitate sanitara;
 - 30 de zile - daca au mai lucrat in profesie, dar nu intr-o unitate sanitara;
 - 90 de zile - debut in profesie;
- b) 30 de zile - alt personal cu pregatire superioara, superioara de scurta durata sau postliceala;
- c) 20 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie medico-sanitare - surori medicale, brancardieri, infirmiere, maseuri, namolari etc.;
- d) 30 de zile - pentru personalul cu pregatire medie ce urmeaza sa se angajeze in functii de executie, altele decat medico-sanitare;
- e) 5 zile - pentru personalul necalificat;
- f) 30 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere angajate in alte functii in unitate;
- g) 45 de zile - pentru personalul provenit din alta unitate similara ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;
- h) 60 de zile - pentru personalul provenit din afara sistemului sanitar ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere;
- i) 90 de zile - pentru personalul ce urmeaza sa ocupe posturi de conducere la debutul in profesie;
- j) nerespectarea perioadei de proba duce la nulitatea absoluta a contractului individual de munca.

(2) Verificarea aptitudinilor profesionale la incadrarea persoanelor cu handicap se realizeaza exclusiv printr-o perioada de proba de maximum 30 de zile calendaristice.

(3) Pe durata perioadei de proba salariatul se bucura de toate drepturile si are toate obligatiile prevazute in legislatia muncii, in contractul colectiv de munca aplicabil, in regulamentul intern, precum si in contractul individual de munca.

(4) Pe durata executarii unui contract individual de munca nu poate fi stabilita decat o singura perioada de proba.

(5) Prin exceptie, salariatul poate fi supus la o noua perioada de proba in situatia in care acesta debuteaza la acelasi angajator intr-o noua functie sau profesie ori urmeaza sa presteze activitatea intr-un loc de munca cu conditii grele, vatamatoare sau periculoase, cu consultarea organizatiilor sindicale reprezentative din unitate, afiliate organizatiilor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(6) Perioada de proba constituie vechime in munca.

(7) Angajarea succesiva a mai mult de 3 persoane pe perioade de proba pentru acelasi post este interzisa.

ARTICOLUL 21

(1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiti sau la acelasi angajator, in baza unor contracte individuale de munca, beneficiind de salariul corespunzator pentru fiecare dintre acestea astfel incat sa nu fie afectata capacitatea de munca a angajatului.

(2) Fac exceptie de la prevederile alin. (1), situatiile in care prin lege sunt prevazute incompatibilitati pentru cumulul de functii.

ARTICOLUL 22

(1) In unitatile sanitare, incheierea unui contract individual de munca cu timp partial se face cu prioritate cu salariatii cu contract individual de munca pe perioada nedeterminata de la locul de munca respectiv sau din unitate.

(2) La incheierea contractului individual de munca cu timp partial, salariatul va fi asistat de liderul sindicatului din care face parte pentru membrii de sindicat, iar pentru nemembrii de sindicat, la cerere.

(3) Posturile temporar vacante care nu au putut fi ocupate prin concurs pot fi ocupate prin cumul de functii de catre salariatii unitatii.

ARTICOLUL 23

Cetatenii straini si apatrizii pot fi angajati potrivit legii prin contract individual de munca cu consultarea scrisa a sindicatelor din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 24

(1) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din initiativa celui care angajeaza in niciunul din cazurile care dau dreptul persoanelor la ajutorul de somaj, fara acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste protectia sociala a salariatilor.

(2) In cazul absentei acordului scris al partii sindicale, organul ierarhic superior celui care angajeaza este obligat sa asigure continuarea raporturilor juridice de munca prin redistribuire in aceeasi localitate sau judet, cu acordarea drepturilor salariale, potrivit legii.

(3) In situatia in care din motive justificate nu este posibila aplicarea prevederilor alin. (2) din prezentul articol, desfacerea contractului individual de munca se va face tinand cont de criteriile stabilite prin art. 132 din prezentul contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 25

Contractul individual de munca incheiat intre angajator si salariat va cuprinde obligatoriu elementele prevazute in Anexa nr. 3 la prezentul Contract colectiv de munca.

Unitatea se oblighe sa adapteze contractele individuale de munca conform prevederilor din anexa 3.

II. Executarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 26

Drepturile si obligatiile privind relatiile de munca dintre angajator si salariat se stabilesc, potrivit legii, prin negociere si sunt stipulate in cadrul prezentului contract colectiv de munca si in contractele individuale de munca.

ARTICOLUL 27

Salariatii nu pot renunta la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege si prezentul contract colectiv de munca. Orice tranzactie prin care se urmareste renuntarea la drepturile salariatilor prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca sau limitarea acestor drepturi este lovita de nulitate.

ARTICOLUL 28

(1) Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

a) la salarizare pentru munca depusa;

b) la repaus zilnic si saptamanal;

c) la concediu de odihna anual si concediu suplimentar, corespunzator locului de munca;

d) la egalitate de sanse si de tratament;

- e) la demnitate in munca;
 - f) la securitate si sanatate in munca;
 - g) la acces la formarea profesionala;
 - h) la informare si consultare;
 - i) de a lua parte la determinarea si ameliorarea conditiilor de munca si a mediului de munca;
 - j) la protectia in caz de concediere;
 - k) la negociere colectiva si individuala;
 - l) de a participa la actiuni colective;
 - m) de a constitui sau de a adera la un sindicat;
 - n) sa fie informat despre orice modificare care apare in legatura cu locul muncii, felul muncii, salarizare, timpul de munca si timpul de odihna;
 - o) sa fie informat de orice modificare a relatiilor de subordonare si colaborare la locul sau de munca;
 - p) sa nu se supuna niciunei incercari de subordonare din partea altei persoane decat cea a sefului direct;
 - q) sa-si informeze seful direct de orice incercare de incalcare a drepturilor sale;
 - r) sa refuze orice alte sarcini de serviciu care nu sunt cuprinse in contractul individual de munca sau in fisa postului, daca el considera ca acele sarcini nu corespund pregatirii profesionale sau sarcinilor profesiei sale;
 - s) sa informeze angajatorul de orice incercare de incalcare a sarcinilor de serviciu de catre seful direct si de orice incercare de stabilire a unei relatii de subordonare de catre alta persoana decat a sefului sau direct;
 - t) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in cazul suspiciunii de sanctionare datorita exercitarii drepturilor sale;
 - u) sa solicite asistenta organizatiei sindicale in toate situatiile in care ii este periclitat locul de munca, felul muncii, salariul sau alte drepturi prevazute in contractul colectiv de munca sau in legislatia in vigoare.
- (2) Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:
- a) de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
 - b) de a respecta disciplina muncii;
 - c) de a respecta prevederile cuprinse in regulamentul intern, in contractul colectiv de munca aplicabil, precum si in contractul individual de munca;
 - d) de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
 - e) de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
 - f) de a respecta secretul de serviciu;
 - g) sa nu execute nicio sarcina ce-i depaseste cadrul fisei postului si competentelor corespunzatoare pregatirii profesionale;
 - h) sa nu faca uz de calitati neconforme cu postul pe care a fost angajat sau cu pregatirea dobandita;
 - i) sa nu incerce sa stabileasca relatii de subordonare cu colegii de la locul sau de munca, altele decat cele cuprinse in fisa postului;
 - j) sa respecte clauza de confidentialitate dintre el si angajator.

ARTICOLUL 29

- (1) Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:
- a) sa stabileasca organizarea si functionarea unitatii;
 - b) sa stabileasca, prin fisa postului, atributiile fiecarui salariat, care se pot modifica in functie de sarcinile noi intervenite pe parcursul derularii contractului, decurgand din dispozitii legale noi sau din necesitatile de armonizare a legislatiei cu cea comunitara;
 - c) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalitatii lor;
 - d) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
 - e) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
 - f) sa exercite controlul asupra sesizarilor salariatilor si/sau organizatiei sindicale reprezentative din unitate;
 - g) sa se asocieze cu alti angajatori, reprezentanti ai unor unitati similare din sanatate pentru constituirea asociatiei patronale reprezentative.
- (2) Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:
- a) sa informeze salariatii asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
 - b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normativelor de personal si conditiile corespunzatoare de munca;

- c) sa acorde salariatilor toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de munca aplicabil si din contractele individuale de munca;
- d) sa comunice cel putin o data pe an salariatilor situatia economica si financiara a unitatii;
- e) sa se consulte cu sindicatul sau, dupa caz, cu reprezentantii salariatilor in privinta deciziilor susceptibile sa afecteze substantial drepturile si interesele acestora;
- f) sa plateasca toate contributiile si impozitele aflate in sarcina sa, precum si sa retina si sa vireze contributiile si impozitele datorate de salariați, in conditiile legii;
- g) sa infiinteze registrul general de evidenta a salariatilor si sa opereze inregistrarile prevazute de lege;
- h) sa elibereze, la cerere, toate documentele care atesta calitatea de salariat a solicitantului;
- i) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatilor;
- j) sa informeze reprezentantii organizatiei sindicale de la nivelul unitatii asupra tuturor masurilor administrative pe care urmeaza sa le aplice;
- k) sa asigure cadrul general de aplicare a dreptului de demnitate al tuturor salariatilor;
- l) sa se consulte cu organizatia sindicala reprezentativa in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea angajarilor de personal;
- m) sa se consulte cu organizatiile sindicale si organizatia profesionala corespunzatoare in ceea ce priveste necesitatea si oportunitatea perfectionarii personalului.

III. Modificarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 30

- (1) Contractul individual de munca poate fi modificat numai prin acordul partilor.
- (2) Cu titlu de exceptie, modificarea unilaterala a contractului individual de munca este posibila numai in cazurile si in conditiile prevazute de prezentul contract si de legislatia in vigoare.
- (3) Modificarea contractului individual de munca se refera la oricare dintre urmatoarele elemente:
 - a) durata contractului;
 - b) locul muncii;
 - c) felul muncii;
 - d) conditiile de munca;
 - e) salariul;
 - f) timpul de munca si timpul de odihna.

ARTICOLUL 31

- (1) Delegarea sau detasarea salariatilor se face in conditiile stabilite de lege si de prezentul contract colectiv de munca astfel:
 - a) angajatorul are obligatia de a consulta reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in legatura cu intentia de detasare in alta unitate a oricarui salariat care face parte din respectivul sindicat;
 - b) salariatul poate refuza detasarea dispusa de angajatorul sau numai in mod exceptional si pentru motive personale temeinice;
 - c) in situatia in care un salariat, membru de sindicat, refuza detasarea dispusa, acesta are dreptul de a solicita sprijinul organizatiei sindicale din care face parte pentru a-l sustine in fata angajatorului;
 - d) pe perioada detasarii salariatul are dreptul sa primeasca din partea angajatorului la care s-a dispus detasarea contravaloarea tuturor cheltuielilor de transport si cazare;
 - e) pe perioada detasarii salariatul pastreaza calitatea de membru al sindicatului din care facea parte inainte de detasare, cu toate drepturile si obligatiile corelative;
 - f) pe perioada detasarii angajatorul la care s-a dispus detasarea va achita in contul sindicatului din care provine salariatul toate datoriile legate de cotizatia acestuia, la cererea angajatorului care a dispus detasarea.
- (2) In cazurile concrete, rezultate din aplicarea reformei in domeniul sanatatii, redistribuirea salariatilor se face numai dupa consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(3) Pe perioada delegarii, atunci cand aceasta se deruleaza in alta localitate decat cea de domiciliu a salariatului si in alta localitate decat sediul central al angajatorului, angajatorul va suporta toate cheltuielile de transport ale salariatului, potrivit legii si contractului colectiv de munca aplicabil.

ARTICOLUL 32

Angajatorul poate modifica temporar locul si felul muncii, fara consimtamantul salariatului, in cazul unor situatii de forta majora prevazute de lege, cu titlu de sanctiune disciplinara sau ca masura de protectie a salariatului.

IV. Suspendarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 33

(1) Suspendarea contractului individual de munca poate interveni de drept, prin acordul partilor sau prin actul unilateral al uneia dintre parti.

(2) Suspendarea contractului individual de munca are ca efect suspendarea prestarii muncii de catre salariat si a platii, drepturilor de natura salariala de catre angajator.

(3) In cazul suspendarii contractului individual de munca din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendarii acesta nu va beneficia de niciun drept care rezulta din calitatea sa de salariat.

ARTICOLUL 34

(1) La suspendarea contractului individual de munca din initiativa salariatului, locul de munca se pastreaza, iar pe locul astfel vacantat unitatea va angaja alta persoana cu contract de munca pe perioada determinata.

(2) In cazul in care suspendarea contractului individual de munca intervine din initiativa salariatului, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din care face parte salariatul, iar perioada pentru care se solicita suspendarea contractului individual de munca va fi respectata intocmai.

(3) In cazul revenirii salariatului la locul de munca dupa expirarea perioadei de suspendare, angajatorul va informa in scris reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate.

ARTICOLUL 35

(1) Pentru suspendarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului este necesara consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) In cazul in care salariatul membru de sindicat se gaseste in situatia cercetarii disciplinare, angajatorul are obligatia de a informa permanent reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca de stadiul cercetarilor, concluziile comisiei de disciplina, precum si despre masurile disciplinare pe care preconizeaza sa le adopte.

ARTICOLUL 36

(1) Contractul individual de munca se suspenda de drept in urmatoarele situatii:

- a) concediu de maternitate;
- b) concediu pentru incapacitate temporara de munca;
- c) carantina;
- d) exercitarea unei functii in cadrul unei autoritati executive, legislative ori judecatoresti, pe toata durata mandatului;
- e) indeplinirea unei functii de conducere salarizate in sindicat;
- f) forta majora;

g) in cazul in care salariatul este arestat preventiv, in conditiile Codului de procedura penala;

h) in alte cazuri expres prevazute de lege.

(2) Pe perioada suspendarii de drept a contractelor individuale de munca, posturile vacantate temporar vor fi scoase la concurs, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se va acorda in termen de 6 zile lucratoare.

ARTICOLUL 37

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa salariatului, in urmatoarele situatii:

a) concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;

b) concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;

c) concediu paternal;

d) concediu pentru formare profesionala;

e) exercitarea unor functii electiv in cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toata durata mandatului;

f) participarea la greva.

(2) Contractul individual de munca poate fi suspendat in situatia absentei nemotivate ale salariatului, urmand ca prin regulamentul intern al unitatii sa fie stabilit cuantumul acestora.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se va acorda in termen de 6 zile lucratoare.

ARTICOLUL 38

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat din initiativa angajatorului in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care angajatorul a formulat plangere penala impotriva salariatului sau acesta a fost trimis in judecata pentru fapte penale incompatibile cu functia detinuta, pana la ramanerea definitiva a hotararii judecatoresti;

b) in cazul intreruperii temporare a activitatii, fara incetarea raportului de munca, in special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

c) pe durata detasarii.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) lit. a), b) si c) daca se constata nevinovatia celui in cauza, salariatul isi reia activitatea avuta anterior si i se va plati, in temeiul normelor si principiilor raspunderii civile contractuale, o despagubire egala cu salariul si celelalte drepturi de care a fost lipsit pe perioada suspendarii contractului.

(3) Posturile vacantate astfel vor fi scoase la concurs cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se va acorda in termen de 6 zile lucratoare.

ARTICOLUL 39

(1) Pe durata intreruperii temporare a activitatii unitatii sanitare publice, salariatii, care nu pot fi redistribuiti beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 85% din salariul de baza corespunzator functiei ocupate.

(2) Pe durata intreruperii temporare a activitatii unitatii, prevazuta la alin. (1), salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii cu salariatii aflati in baza de date a angajatorului.

ARTICOLUL 40

(1) Contractul individual de munca poate fi suspendat prin acordul partilor, in cazul concediilor fara plata, pentru studii sau pentru interese personale dupa cum urmeaza:

a) pana la 90 de zile calendaristice pe an pentru situatii personale sau studiu;

b) pana la 12 luni pentru angajare in strainatate;

c) pentru alte situatii, cu avizul organizatiilor sindicale.

(2) In toate cazurile, mentionate mai sus, se va solicita anterior aprobarii cererii de concediu fara plata, avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

V. Incetarea contractului individual de munca

ARTICOLUL 41

Contractul individual de munca poate inceta astfel:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului partilor, la data convenita de acestea;
- c) ca urmare a vointei unilaterale a uneia dintre parti, in cazurile si in conditiile limitativ prevazute de lege.

ARTICOLUL 42

Contractul individual de munca inceteaza de drept:

- a) la data decesului salariatului;
- b) la data ramanerii irevocabile a hotararii judecatoresti de declarare a mortii sau a punerii sub interdictie a salariatului ori a angajatorului persoana fizica, daca aceasta antreneaza lichidarea afacerii;
- c) la data comunicarii deciziei de pensionare pentru limita de varsta, pensionare anticipata, pensionare anticipata partiala sau pensionare pentru invaliditate a salariatului, potrivit legii;
- d) ca urmare a constatarii nulitatii absolute a contractului individual de munca de la data la care nulitatea a fost constatata, prin acordul partilor sau prin hotarare judecatoreasca definitiva;
- e) ca urmare a admiterii cererii de reintegrare in functia ocupata de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neintemeiate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti de reintegrare;
- f) ca urmare a condamnarii penale la executarea unei pedepse privative de libertate, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti;
- g) de la data retragerii de catre autoritatile sau organismele competente a avizelor, autorizatiilor ori atestarilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- h) ca urmare a interzicerii exercitarii unei profesii sau a unei functii ca masura de siguranta ori pedeapsa complementara, de la data ramanerii definitive a hotararii judecatoresti prin care s-a dispus interdictia;
- i) la data expirarii termenului contractului individual de munca incheiat pe durata determinata;
- j) retragerea acordului parintilor sau al reprezentantilor legali, in cazul salariatilor cu varsta cuprinsa intre 15 si 16 ani.

ARTICOLUL 43

(1) Nerespectarea oricareia dintre conditiile legale necesare pentru incheierea valabila a contractului individual de munca atrage nulitatea acestuia.

(2) Constatarea nulitatii contractului individual de munca produce efecte pentru viitor.

(3) Nulitatea contractului individual de munca poate fi acoperita prin indeplinirea ulterioara a conditiilor impuse de lege.

(4) In situatia in care o clauza este afectata de nulitate, intrucat stabileste drepturi sau obligatii pentru salariati, care contravin unor norme legale imperative sau contractelor colective de munca aplicabile, aceasta este inlocuita de drept cu dispozitiile legale sau conventionale aplicabile, salariatul avand dreptul la despagubiri.

(5) Persoana care a prestat munca in temeiul unui contract individual de munca nul are dreptul la remunerarea acesteia, corespunzator modului de indeplinire a atributiilor de serviciu.

(6) Constatarea nulitatii si stabilirea, potrivit legii, a efectelor acesteia se pot face prin acordul partilor.

(7) Daca partile nu se inteleg, nulitatea se pronunta de catre instanta judecatoreasca.

ARTICOLUL 44

- (1) Concedierea reprezinta incetarea contractului individual de munca din initiativa angajatorului.
- (2) Concedierea poate fi dispusa pentru motive care tin de persoana salariatului sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului.
- (3) Contractul individual de munca nu poate inceta prin concediere din initiativa angajatorului daca, la notificarea scrisa a reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, angajatorul nu obtine avizul acestora.
- (4) In cazul in care organizatiile sindicale nu isi exprima avizul scris, in termen de 2 zile lucratoare, angajatorul poate intrerupe relatiile de munca potrivit legii.

ARTICOLUL 45

Este interzisa concedierea salariatilor:

- a) pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala;
- b) pentru exercitarea, in conditiile legii, a dreptului la greva si a drepturilor sindicale.

ARTICOLUL 46

- (1) Constrangerea si conditionarea membrilor alesi in organele de conducere ale sindicatelor cu masura dispunerii concedierii sau cu adoptarea de masuri disciplinare pentru motive ce tin de exercitarea drepturilor sindicale vor constitui motivul desfasurarii plangerii penale impotriva angajatorului.
- (2) Angajatorul poate sa dispuna masuri disciplinare impotriva celor care practica intimidarea membrilor de sindicat, conform legii.

ARTICOLUL 47

- (1) Dispunerea masurii de concediere in conditiile art.58 lit.a din Codul muncii a unui salariat aflat intr-o functie sindicala eligibila la nivel de unitate sau la orice alt nivel nu poate fi pusa in practica decat cu acordul expres al organizatiei sindicale respective.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

ARTICOLUL 48

- (1) Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa:
 - a) pe durata incapacitatii temporare de munca, stabilita prin certificat medical conform legii;
 - b) pe durata concediului pentru carantina;
 - c) pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
 - d) pe durata concediului de maternitate;
 - e) pe durata concediului pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la implinirea varstei de 3 ani;
 - f) pe durata concediului pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pentru afectiuni intercurrente, pana la implinirea varstei de 18 ani;
 - g) pe durata exercitarii unei functii eligibile intr-un organism sindical cu exceptia situatiei in care concedierea este dispusa pentru o abatere disciplinara grava sau pentru abateri disciplinare repetate, savarsite de catre acel salariat;
 - h) pe durata efectuarii concediului de odihna;
 - i) pe perioada concediului fara plata acordat in conditiile prezentului contract colectiv de munca.
- (2) Prevederile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.

ARTICOLUL 49

Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului cu consultarea organizatiilor sindicale din unitate semnatare ale prezentului contract colectiv de munca in urmatoarele situatii:

a) in cazul in care salariatul a savarsit o abatere grava sau abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de munca, contractul colectiv de munca aplicabil sau regulamentul intern, ca sanctiune disciplinara;

b) in cazul in care, prin decizie a organelor competente de expertiza medicala, se constata inaptitudinea fizica si/sau psihica a salariatului, fapt ce nu permite acestuia sa isi indeplineasca atributiile corespunzatoare locului de munca ocupat;

c) in cazul in care salariatul nu corespunde profesional locului de munca in care este incadrat;

d) in cazul in care salariatul este arestat preventiv pentru o perioada mai mare de 30 de zile, in conditiile Codului de procedura penala.

ARTICOLUL 50

(1) Concedierea pentru savarsirea unei abateri grave sau a unor abateri repetate de la regulile de disciplina a muncii poate fi dispusa numai dupa indeplinirea de catre angajator a cercetarii disciplinare prealabile si in termenele stabilite de lege si prezentul contract colectiv de munca.

(2) Procedura cercetarii prealabile este, de asemenea, obligatorie in cazul concedierii pentru situatia in care salariatul nu corespunde profesional. Termenele si conditiile cercetarii prealabile sunt cele prevazute pentru cercetarea disciplinara.

ARTICOLUL 51

(1) In cazul in care sunt indeplinite cumulativ conditiile prevazute la art. 49, lit. b) si c), angajatorul are obligatia de a-i propune salariatului alte locuri de munca vacante in unitate compatibile cu pregatirea profesionala sau, dupa caz, cu capacitatea de munca stabilita de medicul de medicina a muncii.

(2) In situatia in care angajatorul nu dispune de locuri de munca vacante potrivit alin. (1), acesta are obligatia de a solicita sprijinul agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca in vederea redistribuirii salariatului, corespunzator pregatirii profesionale sau, dupa caz, capacitatii de munca stabilite de medicul de medicina a muncii.

(3) Salariatul are la dispozitie un termen de 3 zile lucratoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor alin. (1) pentru a-si manifesta expres consimtamantul cu privire la noul loc de munca oferit.

(4) In cazul in care salariatul nu isi manifesta expres consimtamantul in termenul prevazut la alin. (3), precum si dupa notificarea cazului catre Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca conform alin. (2), angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

ARTICOLUL 52

(1) Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului reprezinta incetarea contractului individual de munca, determinata de desfiintarea locului de munca ocupat de salariat ca urmare a dificultatilor economice, a transformarilor tehnologice sau a reorganizarii activitatii.

(2) Desfiintarea locului de munca trebuie sa fie efectiva si sa aiba o cauza reala si serioasa, fundamentata economic.

ARTICOLUL 53

Concedierea pentru motive care nu tin de persoana salariatului poate fi individuala sau colectiva.

ARTICOLUL 54

(1) In cazul concedierii colective, salariatii beneficiaza de masuri active de combatere a somajului si de compensatii in conditiile prevazute de lege.

(2) In cazul concedierii pentru motive care nu tin de persoana salariatilor, angajatorul va dispune indeplinirea tuturor masurilor sociale si de trecere in somaj a salariatilor concediati.

(3) La intocmirea planului de masuri sociale angajatorul este obligat sa consulte reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, iar pentru adoptarea planului de masuri este necesar acordul acelorasi organizatii sindicale.

(4) Inainte de dispunerea masurilor de concediere, angajatorul va pune la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca planul de masuri menit sa duca la impiedicarea concedierii colective din unitate.

(5) In cazul in care Ministerul Sanatatii va initia acte normative de concediere colectiva, angajatorul va acorda salariatilor concediati compensatii banesti in valoare de:

- pentru vechime 0-5 ani: 5 salarii brute lunare;
- pentru vechime între 5 si 10 ani: 12 salarii brute lunare;
- pentru vechime peste 10 ani: 24 de salarii brute lunare.

(6) Pentru stabilirea prioritatilor la concediere angajatorul, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, va elabora un proiect de concediere colectiva. Proiectul de concediere va fi inaintat organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, Inspectoratului Teritorial de Munca, cat si Agentiei Teritoriale de Ocupare a Fortei de Munca.

(7) Pentru reducerea numarului de persoane ce urmeaza a fi concediate, sindicatele din unitate ,semnatare ale prezentului contract colectiv de munca din unitate, sunt obligate sa transmita angajatorului propriul plan de masuri la care angajatorul are obligatia de a formula un raspuns scris si motivat.

(8) In situatia in care unitatea isi reia activitatea intr-o perioada de pana la 9 luni de la data inchiderii sau angajatorul este obligat de specificul activitatii sa-si extinda activitatea in aceeaasi perioada de 9 luni de la data de la care s-a dispus concedierea, salariatii concediati au dreptul de a fi reangajati pe aceleasi locuri de munca pe care le-au ocupat anterior, la cerere, fara examen sau concurs ori perioada de proba.

(9) In situatia in care salariatii care au dreptul de a fi reangajati potrivit alin. (8) nu isi manifesta expres consimtamantul in termen de 10 zile lucratoare sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi angajari pe locurile de munca ramase vacante.

ARTICOLUL 55

Prin concediere colectiva se intelege concedierea, intr-o perioada de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu tin de persoana salariatului, a unui numar de:

- a) cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati;
- b) cel putin 10% din salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 100 de salariati, dar mai putin de 300 de salariati;
- c) cel putin 30 de salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati cel putin 300 de salariati.

ARTICOLUL 56

(1) In cazul in care se dispune concedierea pentru motive care tin de persoana salariatului, datorita inaptitudinilor fizice sau psihice, datorita incompetentelor profesionale sau pentru motive care nu tin de persoana salariatului, perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare.

(2) In oricare alte situatii perioada de preaviz este de 20 de zile lucratoare, cu exceptia persoanelor aflate in perioada de proba care nu beneficiaza de preaviz.

(3) In perioada de preaviz salariatul poate solicita invoire pentru cautarea altui loc de munca. Invoirile nu pot fi mai mari de 8 ore pe saptamana, separat sau cumulat.

ARTICOLUL 57

Decizia de concediere se comunica salariatului in scris si trebuie sa contina in mod obligatoriu:

- a) motivele care determina concedierea;
- b) durata preavizului;
- c) criteriile de stabilire a ordinii de prioritate;
- d) lista tuturor locurilor de munca disponibile in unitate si termenul in care salariatii urmeaza sa opteze pentru a ocupa un loc de munca vacant in conditiile prevazute de Codul muncii.

ARTICOLUL 58

Decizia de concediere produce efecte de la data comunicarii ei salariatului.

ARTICOLUL 59

Concedierea dispusa cu nerespectarea procedurii prevazute de lege si de prezentul contract colectiv de munca este lovita de nulitate absoluta.

ARTICOLUL 60

In caz de conflict de munca, angajatorul nu poate invoca in fata instantei alte motive de fapt sau de drept decat cele precizate in decizia de concediere.

ARTICOLUL 61

(1) In cazul in care concedierea a fost efectuata in mod netemeinic sau nelegal, instanta va dispune anularea ei si va obliga angajatorul la plata unei despagubiri egale cu salariile indexate, majorate si reactualizate si cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

(2) La solicitarea salariatului, instanta care a dispus anularea concedierii va repune partile in situatia anterioara emiterii actului de concediere.

ARTICOLUL 62

(1) Prin demisie se intelege actul unilateral de vointa al salariatului care, printr-o notificare scrisa, comunica angajatorului incetarea contractului individual de munca, dupa implinirea unui termen de preaviz.

(2) Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

(3) Salariatul are dreptul de a nu motiva demisia.

(4) Termenul de preaviz este cel convenit de parti in contractul individual de munca sau, dupa caz, cel prevazut in contractele de munca aplicabile si nu poate fi mai mare de 20 de zile calendaristice pentru salariatii cu functii de executie, respectiv de 45 de zile calendaristice pentru salariatii care ocupa functii de conducere.

(5) Pe durata preavizului, contractul individual de munca continua sa isi produca toate efectele. In aceasta perioada, salariatul este obligat sa isi indeplineasca toate sarcinile profesionale la locul de munca.

(6) Ocuparea locului de munca al persoanei care a demisionat se supune acelorasi criterii ca si in cazul ocuparii posturilor vacante.

(7) In situatia in care in perioada de preaviz contractul individual de munca este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzator.

(8) Contractul individual de munca inceteaza la data expirarii termenului de preaviz.

(9) Salariatul poate demisiona fara preaviz daca angajatorul nu isi indeplineste obligatiile asumate prin contractul individual de munca.

ARTICOLUL 63

- (1) a) In cazul modificarii sursei si a modului de finantare, precum si in cazul externalizarii si privatizarii, potrivit legii, angajatorul semnatat al contractului individual de munca va prevedea in actele de predare-primire ca

angajatorul care preia sa asigure continuitatea pentru minimum 5 ani a contractului individual de munca al personalului preluat.

b) In situatia prevazuta mai sus, Ministerul Sanatatii, prin directiile de sanatate publica, va sprijini rezolvarea cazurilor ivite prin consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Schimbarea persoanei juridice care angajeaza nu da dreptul la o salarizare sub nivelul prevazut de legislatia in vigoare pentru functia si gradul profesional respective, indiferent de sursa de finantare.

(3) In toate cazurile in care se procedeaza la o reducere de personal, Ministerul Sanatatii va consulta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, in ceea ce priveste posturile reduse si salariatii care urmeaza sa fie disponibilizati.

CAPITOLUL 3

Conditii privind sanatatea si securitatea in munca

ARTICOLUL 64

(1) Unitatea are obligatia sa ia toate masurile necesare pentru protejarea vietii si a sanatatii salariatilor.

(2) Unitatea are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca.

(3) Daca unitatea apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.

(4) Masurile privind sanatatea si securitatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariati.

ARTICOLUL 65

(1) Partile se obliga sa depuna eforturile necesare pentru institutionalizarea unui sistem adecvat, avand drept scop ameliorarea continua a conditiilor de munca.

(2) Pentru a se asigura participarea salariatilor la elaborarea si aplicarea deciziei in domeniul securitatii si sanatatii in munca, potrivit Legii securitatii si sanatatii in munca nr. 319/2006, cu modificarile si completarile ulterioare, la nivelul unitatilor se vor organiza, dupa caz, comitete de securitate si sanatate in munca.

(3) Comitetul de securitate si sanatate in munca va fi constituit potrivit normelor metodologice de aplicare a Legii sanatatii si securitatii in munca.

(4) In stabilirea masurilor privind conditiile de munca, partile implicate vor tine seama de urmatoarele principii de baza:

a) masurile luate trebuie sa vizeze in primul rand asigurarea sanatatii si securitatii in munca a lucratorilor, precum si ameliorarea conditiilor de munca;

b) masurile luate de catre angajator pentru ameliorarea conditiilor de munca se realizeaza cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract de la nivelul respectiv;

c) partile sunt de acord ca, in sistemul sanitar, conditiile corespunzatoare de lucru nu pot exista fara asigurarea medicamentelor, a materialelor sanitare, a instrumentarului, a aparaturii, si a documentelor specifice muncii potrivit legii.

ARTICOLUL 66

(1) Angajatorul are obligatia sa asigure securitatea si sanatatea salariatilor in toate aspectele legate de munca. In acest scop va evalua riscul pe categorii de locuri de munca si activitati prestate. Atunci cand exista posibilitatea ca angajatul sa vina in contact cu sangele si/sau alte lichide biologice, angajatorul va asigura aplicarea precautiunilor universale prevazute in Ordinul ministrului sanatatii publice nr. 1101/2016.

(2) Daca un angajator apeleaza la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu il exonereaza de raspundere in acest domeniu.

- (3) (3) Masurile privind securitatea si sanatatea in munca nu pot sa determine, in niciun caz, obligatii financiare pentru salariati.

ARTICOLUL 67

Masurile specifice de securitate si sanatate in munca cu caracter general luate la nivelul unitatii vor fi prevazute in regulamentul intern.

ARTICOLUL 68

(1) In cadrul propriilor responsabilitati, angajatorul va lua masurile necesare pentru protejarea securitatii si sanatatii salariatilor, inclusiv pentru activitatile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare si pregatire, precum si pentru punerea in aplicare a organizarii protectiei muncii si mijloacelor necesare acesteia.

(2) La adoptarea si punerea in aplicare a masurilor prevazute la alin. (1) se va tine seama de urmatoarele principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor;
- b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor la sursa;
- d) adaptarea muncii la om, in special in ceea ce priveste proiectarea locurilor de munca si alegerea echipamentelor si metodelor de munca si de productie, in vederea atenuarii, cu precadere, a muncii monotone si a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sanatatii;
- e) luarea in considerare a evolutiei tehnicii; adaptarea la progresul tehnic;
- f) inlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai putin periculos;
- g) planificarea prevenirii;
- h) adoptarea masurilor de protectie colectiva cu prioritate fata de masurile de protectie individuala;
- i) aducerea la cunostinta salariatilor a instructiunilor corespunzatoare, furnizarea de instructiuni corespunzatoare lucratorilor.

ARTICOLUL 69

(1) Angajatorul raspunde de organizarea activitatii de asigurare a sanatatii si securitatii in munca.

(2) In elaborarea masurilor de securitate si sanatate in munca, angajatorul se consulta cu sindicatele, precum si cu comitetul de securitate si sanatate in munca.

ARTICOLUL 70

Angajatorul are obligatia sa asigure atat autosanitarele, cat si toti salariatii pentru risc de accidente de munca si boli profesionale, in conditiile legii.

ARTICOLUL 71

(1) Angajatorul are obligatia sa organizeze instruirea angajatilor sai in domeniul securitatii si sanatatii in munca.

(2) Instruirea se realizeaza periodic, prin modalitati specifice stabilite de comun acord de catre angajator, impreuna cu comitetul de securitate si sanatate in munca si cu sindicatele.

(3) Instruirea prevazuta la alin. (2) se realizeaza obligatoriu in cazul noilor angajati, al celor care isi schimba locul de munca sau felul muncii si al celor care isi reiau activitatea dupa o intrerupere mai mare de 6 luni. In toate aceste cazuri instruirea se efectueaza inainte de inceperea efectiva a activitatii.

(4) Instruirea este obligatorie si in situatia in care intervin modificari ale legislatiei in domeniu.

ARTICOLUL 72

Fiecare lucrator trebuie sa isi desfasoare activitatea in conformitate cu pregatirea si instruirea sa, precum si cu instructiunile primite din partea angajatorului, astfel incat sa nu expuna la pericol de accidentare sau imbolnavire profesionala atat propria persoana cat si alte persoane care pot fi afectate de actiunile sau omisiunile sale in timpul procesului de munca.

ARTICOLUL 73

- (1) Locurile de munca trebuie sa fie organizate astfel incat sa garanteze securitatea si sanatatea salariatilor.
- (2) Angajatorul trebuie sa organizeze controlul permanent al starii materialelor, utilajelor si substantelor folosite in procesul muncii in scopul asigurarii sanatatii si securitatii salariatilor.
- (3) Angajatorul raspunde pentru asigurarea conditiilor de acordare a primului ajutor in caz de accidente de munca, pentru crearea conditiilor de preintampinare a incendiilor, precum si pentru evacuarea salariatilor in situatii speciale si in caz de pericol iminent.

ARTICOLUL 74

- (1) Comitetul de securitate si sanatate in munca se organizeaza la nivelul S.A.J.Constanta, sediul central.
- (2) In situatia in care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sanatate in munca, atributiile specifice ale acestuia revin reprezentantilor lucratorilor cu raspunderi specifice in domeniul securitatii si sanatatii lucratorilor.

ARTICOLUL 75

Componenta, atributiile specifice si functionarea comitetului de securitate si sanatate in munca sunt reglementate prin Normele metodologice de aplicare a Legii nr.319/2006 si se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

ARTICOLUL 76

- (1) Angajatorul are obligatia sa asigure accesul salariatilor la serviciul medical de medicina a muncii.
- (4) Angajatii au obligatia de a se prezenta la controalele periodice programate. Angajatul care din motive bine intemeiate, justificate in scris, nu se prezinta la controlul periodic stabilit, va fi reprogramat.

ARTICOLUL 77

- (1) Organizarea activitatii, stabilirea structurilor organizatorice adecvate, repartizarea salariatilor pe locurile de munca, precizarea atributiilor si a raspunderilor se realizeaza de catre cel care angajeaza, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.
- (2) Exercitarea controlului asupra modului de indeplinire a obligatiilor de serviciu de catre salariati este atributie exclusiv in competenta celor care angajeaza.

ARTICOLUL 78

(1) În cazul în care normativele de personal nu corespund condițiilor concrete de desfășurare a activității, la cererea uneia dintre părțile semnatare ale contractului colectiv de muncă, acestea vor fi modificate printr-un acord comun.

(2) Părțile convin că acordarea unui serviciu medical de calitate nu se poate realiza printr-o politică de reducere a numărului de personal angajat în rețeaua sanitară națională, sub normativele de personal prevăzute de legislația în vigoare.

ARTICOLUL 79

(1) Sarcinile de serviciu trebuie stabilite în conformitate cu cerințele postului și cu obligațiile asumate de fiecare salariat la încheierea contractului individual de muncă.

(2) În cazul unor calamități sau în cazurile de forță majoră, fiecare salariat are obligația să participe la acțiunile ce vizează înlăturarea efectelor acestora.

ARTICOLUL 80

În cazul apariției unor divergențe legate de structura de personal sau de calitatea normativelor de personal, părțile, de comun acord, pot recurge la efectuarea unei expertize. Concluziile expertizei sunt obligatorii pentru ambele părți. Cheltuielile ocazionate de soluționarea divergențelor cu privire la modificarea normelor de muncă vor fi suportate de angajatori pentru prima solicitare a sindicatelor.

ARTICOLUL 81

Stabilirea și acordarea sporurilor, în raport cu condițiile în care se desfășoară activitatea, precum și condițiile de acordare a acestora sunt prevăzute prin acte normative specifice elaborate cu acordul sindicatelor reprezentative semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

ARTICOLUL 82

(1) Reducerea timpului normal de lucru și alimentatia compensatorie de protecție se acordă obligatoriu de către angajator, în conformitate cu prevederile Anexei nr. 4.

(2) Echipamentul de protecție se asigură de către angajator, potrivit normelor legale în vigoare, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă.

(3) Materialele igienico-sanitare, precum și echipamentul de protecție sunt asigurate obligatoriu de către angajator, în cantitatea și de calitatea necesare asigurării unei asistente medicale corespunzătoare, potrivit Anexei nr. 7.

(4) Concediile de odihnă suplimentare, stabilite de comun acord între reprezentanții Ministerului Sănătății și cei ai organizațiilor sindicale și patronale semnatare ale contractului colectiv de muncă, la nivel de grup de unități, se acordă potrivit prevederilor Anexei nr. 5.

ARTICOLUL 83

(1) Angajatorul este obligat să asigure, cel puțin o dată pe an, examinarea medicală gratuită și completă a salariaților, la cererea acestora, potrivit reglementărilor în vigoare.

(2) Angajatorul va asigura gratuitate pentru efectuarea testelor HIV, HVB, HVC și pentru vaccinarea împotriva hepatitei de tip B și C (la cererea și cu acordul salariaților).

(3) Examenele medicale periodice vor fi asigurate gratuit de către angajator.

(4) La nivelul SAJ Constanta se pot asigura si alte prestatii medico-sanitare pentru salariatii unitatii prin negociere si acordul sindicatelor.

ARTICOLUL 84

(1) In cazul in care conditiile de munca se normalizeaza, pentru refacerea capacitatii de munca, salariatii vor beneficia de inca doua luni de spor pentru nocivitate si alimentatie de protectie a organismului, daca au beneficiat anterior de acestea.

(2) De drepturile prevazute la alin. (1) beneficiaza si salariatii care au lucrat cel putin 6 luni in conditiile alin. (1) si isi schimba locul de munca din motive ce nu le sunt imputabile, daca drepturile de aceeasi natura sunt mai mici la noul loc de munca.

ARTICOLUL 85

(1) In toate cazurile in care conditiile de munca s-au modificat, determinand reclasificarea locurilor de munca, salariatii vor beneficia de drepturile aferente noii clasificari incepand cu data schimbarii conditiilor de munca, certificate potrivit legii.

(2) Reclasificarea locurilor de munca se face de catre aceleasi parti care au facut clasificarea initiala, printr-un in scris aditional la contractul colectiv de munca.

(3) Prevederile legate de sanatate si securitate a muncii sunt considerate de parti a fi minime.

ARTICOLUL 86

La nivel de unitate se vor stabili parametrii de microclimat necesari, urmariti la fiecare loc de munca in vederea luarii masurilor de protectia muncii specifice, precum si programul de control al realizarii masurilor stabilite.

ARTICOLUL 87

Angajatorul este obligat sa asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea si testarea salariatilor, cu privire la normele si instructiunile de protectia muncii.

ARTICOLUL 88

(1) In vederea mentinerii si imbunatatirii conditiilor de desfasurare a activitatii la locurile de munca, angajatorul va lua cel putin urmatoarele masuri:

a) amenajarea ergonomica a locurilor de munca;

b) asigurarea securitatii si sanatatii lucratorilor in toate aspectele legate de munca.

(2) Neasigurarea conditiilor normale de lucru la locul de munca exonereaza de raspundere angajatii din unitate in cazul in care aceasta atrage neindeplinirea corespunzatoare a sarcinilor de serviciu, caz in care trebuie sa se evite cat de mult posibil sa se puna in pericol viata si sanatatea pacientilor.

(3) Angajatorul asigura amenajarea anexelor sociale la locul de munca, dotate cu apa calda si rece.

(4) La cererea sindicatelor, patronul asigura, in limitele posibilitatilor, conditiile necesare pentru servirea mesei in incinta unitatii.

(5) Angajatorul va asigura diminuarea treptata a emisiilor poluante din unitate, pana la incadrarea in limitele prevazute de lege.

ARTICOLUL 89

Partile se obliga sa asigure un regim de protectie speciala a muncii femeilor si tinerilor.

ARTICOLUL 90

(1) Angajatorul se obliga sa nu refuze angajarea sau, dupa caz, mentinerea in munca a persoanelor cu handicap, in cazurile in care acestea sunt apte pentru indeplinirea obligatiilor minime de serviciu, aferente posturilor respective.

(2) In cazurile prevazute la alin. (1) se va proceda la consultarea reprezentatilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

CAPITOLUL 4

Salarizarea si alte drepturi salariale

ARTICOLUL 91

(1) In scopul salarizarii si acordarii celorlalte drepturi prevazute in prezentul contract colectiv de munca la nivel de S.A.J. Constanta cu finantare de la bugetul de stat si de la fondul unic de asigurari de sanatate, si/sau din fondurile autoritatilor publice locale sau din alte surse, partile contractante vor purta negocieri pentru stabilirea fondurilor aferente acestei categorii de salariatii si a surselor de constituire, inainte de adoptarea Legii bugetului de stat consolidat sau a rectificarii bugetului de stat, cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) La stabilirea si la acordarea salariului este interzisa orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuala, caracteristici genetice, varsta, apartenenta nationala, rasa, culoare, etnie, religie, optiune politica, origine sociala, handicap, situatie sau responsabilitate familiala, apartenenta ori activitate sindicala.

(3) In bugetul de venituri si cheltuieli vor fi cuprinse toate drepturile salariale si sumele aferente pentru acordarea tichetelor de masa, conform legislatiei in vigoare.

(4) Salariile se platesc inaintea oricaror altor obligatii banesti ale angajatorilor.

(5) In sistemul sanitar, drepturile salariale se achita intr-o singura transa in data de 15 a fiecarei luni pentru luna precedenta.

(6) Sistemul de salarizare a personalului din unitatile sanitare publice finantate integral din venituri proprii se stabileste prin lege.

(7) Angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza actual prevazut de lege pentru postul pe care este incadrat salariatul.

(8) Incalcarea drepturilor salariatilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca privind stabilirea salariului de baza la incadrare, avansarea in functii a personalului, acordarea de drepturi salariatilor atrage raspunderea materiala si disciplinara a persoanelor vinovate, potrivit legii.

ARTICOLUL 92

(1) Criteriile de incadrare salariala si evaluare a serviciilor de ambulanța publice sunt stabilite de comun acord de catre reprezentantii Ministerului Sanatatii si ai F.N.S.A.R., cu respectarea prevederilor legale aplicabile in domeniu.

(2) Stabilirea criteriilor de evaluare a performantelor profesionale individuale pentru personalul din sistemul sanitar se stabileste prin ordin al ministrului sanatatii.

ARTICOLUL 93

(1) Sumele aferente cheltuielilor de personal vor fi negociate, in limita prevederilor legale cu aceasta destinatie, de S.A.J. Constanta si syndicate si vor fi aprobate prin Ordin de ministru inaintea repartizarii bugetului pe ramura sanitară, pentru a acoperi integral si la timp cheltuielile cu personalul angajat in unitate.

(2) Drepturile salariale sunt cele cuprinse in Legea nr. 153/2017 cu modificarile si completarile ulterioare.

ARTICOLUL 94

(1) Sporurile acordate personalului din S.A.J. Constanta se stabilesc cu acordul sindicatelor semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de unitate, in conformitate cu regulamentul de sporuri cu respectarea legislatiei in vigoare.

(2) Garantia in bani, retinuta salariatilor care au gestiune in primire, va fi depusa conform prevederilor legale in vigoare.

ARTICOLUL 95

(1) Alte drepturi de personal:

- a) plata conferita de incheierea contractului individual de munca cu timp partial;
- b) plata orelor in regim de garda;
- c) plata cheltuielilor de transport in cazul deplasarii in cadrul localitatii, al judetului sau in tara, in interesul serviciului se face potrivit legii.

(2) Conditii de diferentiere si criteriile de acordare a drepturilor prevazute la alin. (1) se stabilesc cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 96

Premiile individuale se stabilesc de catre ordonatorii de credite in limita sumelor alocate cu aceasta destinatie de catre ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, cu respectarea legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 97

(1) Formele de organizare a muncii in cadrul S.A.J. Constanta sunt urmatoarele:

- a) norma de timp;
- b) in alte forme stabilite, prevazute de lege.

(2) Forma de organizare a muncii si cea de salarizare ce ar urma sa se aplice fiecarei activitati si fiecarui loc de munca se stabilesc cu acordul scris al reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de unitate.

ARTICOLUL 98

(1) Angajatorul este obligat sa asigure conditiile necesare realizarii de catre fiecare salariat a sarcinilor ce ii revin.

(2) In cazul neindeplinirii conditiilor prevazute la alin. (1), salariatul va primi cel putin salariul de baza, pentru timpul cat lucrul a fost intrerupt.

ARTICOLUL 99

In caz de desfiintare a unitatii, salariatii au calitatea de creditori privilegiati si drepturile lor banesti constituie creante privilegiate, iar acestea vor fi platite integral, inainte ca ceilalti creditori sa-si revendice cota-parte.

ARTICOLUL 100

Angajatorii sunt obligati sa tina evidenta in care se mentioneaza salarizarea pentru activitatea desfasurata in baza contractului individual de munca, alte drepturi de care salariatii au beneficiat si cursurile de pregatire si de perfectionare profesionala acreditate absolvite si sa le elibereze dovezi despre acestea, la cerere.

CAPITOLUL 5

Timpul de munca si timpul de odihna

ARTICOLUL 101

Timpul de munca reprezinta orice perioada in care salariatul presteaza munca, se afla la dispozitia angajatorului si indeplineste sarcinile si atributiile sale, conform prevederilor contractului individual de munca, contractului colectiv de munca aplicabil si/sau ale legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 102

Pentru salariatii angajati cu norma intreaga durata normala a timpului de munca este de 8 ore pe zi si de 40 de ore pe saptamana, cu exceptia cazurilor prevazute de legislatia in vigoare.

ARTICOLUL 103

(1) Repartizarea timpului de munca in cadrul saptamanii este, de regula, uniforma, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu doua zile de repaus.

(2) In functie de specificul unitatii sau al muncii prestate, se poate opta si pentru o repartizare inegala a timpului de munca, cu respectarea duratei normale a timpului de munca de 40 de ore pe saptamana.

ARTICOLUL 104

(1) Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

(2) Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de 3 luni calendaristice, sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

(3) La stabilirea perioadelor de referinta prevazute la alin. (2) nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

ARTICOLUL 105

(1) Personalul care isi desfasoara activitatea in 1 schimb, in unitate cu activitate de 5 zile pe saptamana, beneficiaza de repaus saptamanal sambata si duminica.

(2) Personalului care isi desfasoara activitatea in zilele de sambata, duminica si sarbatori legale i se asigura repausul saptamanal in alte zile din cursul saptamanii urmatoare.

(3) Pentru personalul care lucreaza in ture, se asigura cel putin odata pe luna repausul saptamanal sambata sau duminica.

(4) Suspendarea repausului saptamanal al salariatilor se poate dispune numai in scris, cu acordul salariatilor si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 106

(1) Modul concret de stabilire a programului de lucru în cadrul săptămânii de lucru va fi stabilit prin regulamentul intern la nivelul unitatii, cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Programul de lucru inegal poate functiona numai daca este specificat expres în contractul individual de munca.

ARTICOLUL 107

Programul de munca si modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunostinta salariatilor si sunt afisate la sediul S.A.J.Constanta.

ARTICOLUL 108

(1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de munca, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauza, aceasta posibilitate fiind prevazuta în regulamentul intern si în contractul individual de munca.

(2) Durata zilnica a timpului de munca individualizat este impartita în doua perioade: o perioada fixa în care personalul se afla simultan la locul de munca si o perioada variabila, mobila, în care salariatul isi alege orele de sosire si de plecare, cu respectarea timpului de munca zilnic.

(3) Programul individualizat de munca poate functiona numai cu respectarea dispozitiilor art. 105-107.

ARTICOLUL 109

Angajatorul are obligatia de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat.

ARTICOLUL 110

(1) Munca prestata în afara duratei normale a timpului de munca saptamanal este considerata munca suplimentara.

–Munca efectuata de medici,asistenti medicali,ambulantieri,soferi autosanitară si operatori registratori de urgenta peste durata normala de lucru se plateste în regim de linie de garda conform legislatiei în vigoare si cu încadrarea în bugetul alocat.

(2) Munca suplimentara nu poate fi efectuata fara acordul salariatului, cu exceptia cazului de forta majora sau pentru lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlaturarii consecintelor unui accident.

(3) Pentru efectuarea orelor de munca suplimentare angajatorul este obligat sa solicite în scris sau verbal salariatului efectuarea acestora.

(4) Lipsa solicitarii scrise sau verbala pentru efectuarea de munca suplimentara exonereaza personalul angajat de raspundere în cazul în care nu se prezinta la munca pentru efectuarea programului suplimentar.

(5) Durata maxima de munca suplimentara pe parcursul unei luni este de 32 de ore.

(6) Compensarea cu timp liber a muncii suplimentare se face numai pentru încadrarea în timpul de munca de maximum 48 de ore pe saptamana si numai daca lipsa persoanei respective nu afecteaza bunul mers al activitatii la locul sau de munca.

(7) Necesitatea acoperirii unei perioade mai mari de timp decât cea prevazuta la alin. (5) implica, obligatoriu, angajarea altei persoane cu contract individual de munca cu timp partial.

(8) Pentru munca suplimentara, necompensata cu ore libere, sporurile se acorda conform legislatiei în vigoare.

ARTICOLUL 111

Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite în urmatoarele 30-60 de zile dupa efectuarea acesteia.

ARTICOLUL 112

(1) In domeniile de activitate unde sarcinile ce revin unor posturi ai caror titulari lipsesc temporar din unitate nu pot fi amanate si nici nu pot fi redistribuite, in cadrul programului normal de lucru, intre ceilalti salariati incadrati in functii similare, pentru realizarea acestora se vor putea folosi alti salariati din unitate care sa realizeze sarcinile respective in afara programului lor normal de lucru.

(2) Pe perioadele mentionate la alin. (1) se va utiliza angajarea prin cumul, in limita fondurilor care se disponibilizeaza prin absenta persoanelor titulare.

ARTICOLUL 113

(1) La nivelul S.A.J.Constanta, in functie de atributiile conferite de fisa postului, corelat cu necesarul de personal, angajatorul va stabili normative de personal specifice fiecarui loc de munca cu consultarea reprezentantilor sindicatelor din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Normativele de personal specifice se regasesc in regulamentul intern al unitatii.

(3) Anual, la nivelul fiecarei unitati se analizeaza toate locurile de munca pentru stabilirea normativelor de personal, corelat cu necesitatile activitatilor desfasurate.

(4) Examinarea si reexaminarea normativelor de personal se fac de catre o comisie paritara angajator-reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 114

Salariatii au dreptul la pauza de masa si la alte pauze, in conditiile stabilite prin regulamentul intern.

ARTICOLUL 115

(1) Salariatii au dreptul intre doua zile de munca la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.

(2) Prin exceptie, in cazul muncii in schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore intre schimburi.

ARTICOLUL 116

Zilele de sarbatoare legale in care nu se lucreaza sunt:

- 1 si 2 ianuarie;
 - 24 Ianuarie,
 - prima si a doua zi de Pasti;
 - 1 mai Ziua Muncii;
 - prima si a doua zi de Rusalii;
 - 1 Iunie,
 - 15 August Adormirea Maicii Domnului;
 - 30 Noiembrie
 - 1 decembrie;
 - prima si a doua zi de Craciun;
 - 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sarbatori religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decat cele crestine, pentru persoanele apartinand acestora.
- Personalul cu program de lucru 12 cu 24, in zilele de sarbatori legale va fi platit cu un spor de 100% pentru orele prestate in zilele respective.
- ziua de 7 aprilie - Ziua Mondiala a Sanatatii, cu recuperare intr-un interval de 30 de zile lucratoare.

ARTICOLUL 117

(1) La locurile de munca cu activitate specifica se pot stabili forme speciale de organizare a continuitatii activitati, dupa caz, in ture, 12/24 de ore, garzi, program fractionat etc., cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale emnatare ale prezentului contract colectiv de munca .

(2) Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca recunosc, de comun acord, ca activitatea prestata sambata, duminica si in alte zile in care, potrivit legii, nu se lucreaza, asigura continuitatea asistentei medicale de urgenta si transport medical asistat si neasistat .

ARTICOLUL 118

(1) Salariatii care lucreaza in conditii de munca deosebite beneficiaza de reducerea programului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca (Anexa nr. 4).

(2) Reducerea timpului normal de lucru, potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca, nu afecteaza nivelul veniturilor salariale si vechimea in munca.

ARTICOLUL 119

(1) Regulamentul intern se aproba de catre angajator dupa consultarea organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Femeile salariate care beneficiaza de reducerea timpului de lucru potrivit legii, beneficiaza de vechime integrala in munca.

(3) Femeile care alapteaza beneficiaza, la cerere, de fractionarea programului de munca.

(4) Stabilirea orarelor flexibile nu poate duce la sporirea sarcinilor de serviciu si la deteriorarea conditiilor de munca sau la diminuarea veniturilor salariale.

ARTICOLUL 120

(1) La S.A.J.Constanta programul se desfasoara neintrerupt, fiind stabilit prin reglementari proprii si cu acordul sindicatelor.

(2) Se considera munca prestata in timpul noptii, munca prestata in intervalul cuprins intre orele 22.00-6.00, cu posibilitatea abaterii cu o ora in plus sau in minus fata de aceste limite, in cazuri exceptionale.

ARTICOLUL 121

(1) Dreptul la concediu de odihna anual platit este garantat tuturor salariatilor.

(2) Dreptul la concediu de odihna anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renuntari sau limitari.

ARTICOLUL 122

(1) Durata minima a concediului de odihna anual este de 20 de zile lucratoare.

(2) Durata efectiva a concediului de odihna anual stabilita prin prezentul contract colectiv de munca va fi prevazuta in contractul individual de munca si se acorda proportional cu activitatea prestata intr-un an calendaristic.

(3) Durata efectiva a concediului de odihna anual se stabileste pentru fiecare salariat, in functie de vechimea in munca astfel:

- a) pentru o vechime de 0-1 an (neimplinit la data inceperii concediului) - 20 de zile lucratoare;
- b) pentru o vechime de 1-5 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 22 de zile lucratoare;
- c) pentru o vechime de 5-10 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 23 de zile lucratoare;
- d) pentru o vechime de 10-15 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 25 de zile lucratoare;
- e) pentru o vechime de 15-20 ani (neimpliniti la data inceperii concediului) - 28 de zile lucratoare;
- f) pentru o vechime de peste 20 de ani - 30 de zile lucratoare.

(4) Concediile de odihna de la alin. (3) pct. b) c) d) e) si f) se suplimenteaza cu cate 1 zi pentru fiecare 5 ani de vechime in aceeași unitate. Beneficiaza de vechime in aceeași unitate si salariatii trecuti de la o unitate la alta prin reorganizare, potrivit dispozitiilor legale.

(5) Concediul anual de odihna poate fi fragmentat in mai multe transe, dar obligatoriu, una dintre transe va fi de minimum 10 zile lucratoare.

(6) In situatii de forta majora, angajatorul poate solicita intreruperea concediului de odihna.

(7) In cazuri deosebite, la cererea argumentata a salariatului si cu acordul angajatorului si avizul organizatiilor sindicale semnatare din unitate, concediul anual de odihna se poate amana pentru anul urmator, partial sau in totalitate.

(8) La cererea salariatului, indemnizatia de concediu poate fi inclusa in drepturile salariale ale lunii in care se efectueaza concediul de odihna.

ARTICOLUL 123

(1) Concediul de odihna se efectueaza in fiecare an.

(2) Decalarea concediului de odihna in alta perioada decat in cea programata se face cu aprobarea angajatorului si avizul sindicatelor din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare. Angajatorul poate decala sau amana concediul angajatului numai cu acordul acestuia.

(3) Compensarea in bani a concediului de odihna neefectuat este permisa numai in cazul incetarii sau suspendarii contractului individual de munca.

ARTICOLUL 124

(1) Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, in conditiile art. 145 si 150 din Codul muncii si care cuprinde:

-salariul de baza;

- sporuri pentru locurile de munca cu conditii grele, deosebit de periculoase si periculoase, periculoase sau vatamatoare, conditii de incordare psihica foarte ridicata sau care se desfasoara in conditii deosebite, pentru unitati sanitare cu specific deosebit si localitati cu conditii deosebite de munca sau unde atragerea personalului se face cu greutate;

-alte drepturile salariale, cu caracter permanent, potrivit prevederilor legislatiei in vigoare.

(2) Indemnizatia de concediu de odihna se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu sau odata cu plata lunara a drepturilor salariale. La fel se procedeaza si daca concediul de odihna este in transa de minim 10 zile.

ARTICOLUL 125

(1) Concediul de odihna poate fi intrerupt, la cererea salariatului, pentru motive obiective independente de vointa salariatului.

(2) Angajatorul poate rechema salariatul din concediul de odihna in caz de forta majora sau pentru interese urgente care impun prezenta salariatului la locul de munca. In acest caz, angajatorul are obligatia de a suporta toate cheltuielile salariatului si ale familiei sale, necesare in vederea revenirii la locul de munca, precum si eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a intreruperii concediului de odihna.

ARTICOLUL 126

(1) Salariatii incadrati in grade de invaliditate, reprezentati de organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, au dreptul la un concediu de odihna suplimentar, conform prezentului contract colectiv de munca.

(2) Concediul suplimentar de odihna cuvenit salariatilor reprezentati de sindicatele semnatare ale prezentului contract colectiv de munca se acorda potrivit prevederilor Anexei nr. 5 la prezentul contract.

ARTICOLUL 127

Drepturile salariale curente cuvenite salariatilor care efectueaza concediul anual de odihna se acorda potrivit prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 128

- (1) Salariatii au dreptul la zile libere lucratoare platite, pentru evenimente deosebite in familie, dupa cum urmeaza:
- a) casatoria salariatului - 5 zile;
 - b) nasterea unui copil - 5 zile;
 - c) casatoria unui copil - 3 zile;
 - d) decesul sotului/sotiei, copilului, socrilor si rudelor de gradul I inclusiv - 5 zile;
 - e) ziua de nastere a salariatului, la cerere, urmand a se efectua recuperarea zilei libere acordate.
- (2) Concediul platit prevazut la alin. (1) se acorda la cererea solicitantului catre conducerea unitatii.

CAPITOLUL 6

Protectia sociala a salariatilor membri ai sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

ARTICOLUL 129

(1) Partile recunosc de comun acord ca o masura de prevenire a concedierilor colective este evitarea angajarilor neintemeiat facute.

(2) In concordanta cu prevederile alin. (1), unitatea este obligata sa nu procedeze la angajari fara consultarea si avizul scris al reprezentantilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

(3) Activitatea cu personal sub normativul de personal se realizeaza cu acordul organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 130

In cazul in care organele competente din unitate au aprobat masuri de reducere a activitatii ori de reorganizare a unitatii sanitare, cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca cu privire la indeplinirea conditiilor de legalitate a acestora, care se acorda in termen de 6 zile, angajatorul are obligatia de a comunica in scris celor in cauza:

- a) durata de preaviz;
- b) daca le ofera sau nu un alt loc de munca ori cuprinderea intr-o forma de calificare sau reorientare profesionala;
- c) adresa inaintata la Agentia Teritoriala de Ocupare a Fortei de Munca prin care s-a solutionat reconcilierea.

ARTICOLUL 131

(1) La aplicarea efectiva a reducerii de personal, dupa reducerea posturilor vacante de natura celor desfiintate, masurile vor afecta in ordine:

- a) persoanele care cumuleaza doua sau mai multe functii, precum si cele care cumuleaza pensia cu salariul;
- b) persoanele care indeplinesc conditiile de pensionare pentru limita de varsta;
- c) persoanele care implinesc varsta de pensionare, la cerere;
- d) persoanele care au avut abateri disciplinare.

(2) Pentru luarea masurilor de incetare a contractelor individuale de munca vor fi avute in vedere urmatoarele criterii:

- a) daca masura afecteaza doi soti care lucreaza in aceeaasi unitate, se desface contractul individual de munca al salariatului cu venitul cel mai mic;
- b) masura sa afecteze in ultimul rand femeile care au in ingrijire copii, barbati vaduvi sau divortati care au in ingrijire copii, precum si salariatii care mai au 3 ani pana la pensionare, la cererea lor.

(3) In cazul in care masura incetarii contractului individual de munca ar afecta un salariat care urmeaza un curs de calificare, reprofilare, specializare sau de perfectionare a pregatirii profesionale, acesta avand incheiat un contract cu unitatea de prestare a activitatii pe o anumita perioada de timp, administratia nu-i va putea solicita despagubiri pentru perioada ramasa nelucrata pana la implinirea termenului.

ARTICOLUL 132

(1) Unitatea care isi reia sau isi extinde activitatea intr-o perioada de 9 luni de la luarea masurilor de incetare a contractului individual de munca al categoriilor de salariatii mentionate in art. 130-131 are obligatia sa anunte in scris despre aceasta organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract si sa faca publica masura prin mass-media, salariatii avand obligatia prezentarii pentru reincadrare in termen de 10 zile de la data anuntului, in concordanta cu criteriile stabilite de comun acord de administratie si sindicatele din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.

(2) Angajatorii raspund pentru prejudicii aduse persoanelor, potrivit legii, ca urmare a nerespectarii prevederilor alin. (1).

(3) In caz de modificare a profilului unitatii, salariatii membri ai organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au dreptul de a ramane la acelasi loc de munca, dupa caz, compatibil cu specificul unitatii.

ARTICOLUL 133

Salariatii care se pensioneaza pentru limita de varsta isi primesc drepturile potrivit legii si prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 134

(1) Salariatii beneficiaza de ajutoare de deces conform legislatiei in vigoare. Quantumul acestora se stabileste anual prin Legea bugetului asigurarilor sociale de stat si nu poate fi mai mic decat valoarea salariului mediu brut pe economie prognozat si facut public de catre Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale.

(2) La nivel de unitate, prin contractul colectiv de munca se pot stabili si alte drepturi, conform prevederilor legale, prin negociere.

ARTICOLUL 135

(1) In cazul accidentelor survenite in procesul muncii sau in legatura cu munca, angajatorul (S.A.J.Constanta) este obligat sa ia urmatoarele masuri:

a) sa consemneze datele cercetarii accidentului de munca intr-un proces-verbal care sa prevada cauzele, imprejurarile, normele de protectie a muncii care nu au fost respectate, persoanele raspunzatoare de aceste nerespectari, sanctiunile aplicate, masurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente si inregistrarea accidentului;

b) inregistrarea accidentului de munca, facuta prin procesul-verbal, se comunica Inspectoratului Teritorial de Munca.

(2) In cazul bolilor profesionale survenite ca urmare a factorilor nocivi fizici, chimici sau biologici caracteristici locului de munca, precum si ca urmare a suprasolicitarii diferitelor organe sau sisteme in procesul de munca, angajatorul este obligat sa comunice organizatiilor sindicale din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, inspectoratului teritorial de munca si directiei de sanatate publica judetene, aparitia acestor boli.

(3) Persoanele care au contractat o boala profesionala vor fi redistribuite in alte locuri de munca cu avizul Inspectoratului Teritorial de Munca, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, conform prevederilor legale.

(4) Reprezentantii organizatiilor sindicale vor urmari respectarea prevederilor alin. (1), (2) si (3), iar in cazul nerespectarii acestora, vor fi sesizate organele abilitate sa aplice sanctiunile prevazute de lege.

ARTICOLUL 136

Angajatorul este obligat sa acorde indemnizatie de hrana potrivit Legii nr. 153/2017 si a OUG 79/2017, in conformitate cu prevederile legale prevazute pentru unitati finantate de la bugetul de stat..

ARTICOLUL 137

Contravaloarea deplasarii salariatilor cu mijloacele de transport in comun, cu taxi sau autoturism proprietate personala in interes de serviciu, este suportata integral de angajator. In cazul deplasarilor cu autoturismul personal se deconteaza combustibilul conform legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 138

(1) Dupa efectuarea concediului legal acordat pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani, salariaata membra de sindicat poate beneficia de inca un an concediu fara plata, postul ramanand temporar vacant si neputand fi desfiintat, pe timpul cat aceasta se afla in asemenea situatie.

(2) La intoarcerea din concediul fara plata, salariaata va fi incadrata pe postul avut initial, toate drepturile aferente locului de munca urmand a fi acordate integral.

(3) Contractul individual de munca nu poate fi desfacut din motive neimputabile angajatului pe perioada efectuarii concediului de crestere a copilului si nici in primul an de la reluarea activitatii.

ARTICOLUL 139

Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului in varsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fara a-i afecta salariul si vechimea in munca.

ARTICOLUL 140

Salariatele gravide beneficiaza de scutire in ceea ce priveste obligativitatea efectuarii turei de noapte sau a garzilor - la cerere, si de posibilitatea schimbarii locului de munca.

ARTICOLUL 141

Pentru asigurarea respectarii demnitatii tuturor salariatilor, prin regulamentele interne de la nivel de unitate, se stabilesc prevederi exprese de prevenire si combatere a situatiilor de violenta, de hartuire de orice tip, inclusiv de hartuire sexuala la locul de munca, definite conform legii, in conformitate cu Anexa nr. 8.

ARTICOLUL 142

Personalul din S.A.J. Constanta beneficiaza de servicii medicale, tratament si medicatie, in regim gratuit conform prevederilor legale.

CAPITOLUL 7

Formarea profesionala

ARTICOLUL 143

(1) Prin termenul de formare profesionala se intelege orice procedura prin care un salariat dobandeste o calificare, se specializeaza sau se perfectioneaza si pentru care obtine o diploma sau un certificat care atesta aceste situatii, eliberat de institutiile abilitate conform legislatiei in vigoare.

(2) Dobandirea unei specialitati si/sau largirea domeniului de competenta a personalului de specialitate se fac potrivit reglementarilor in vigoare.

(3) Activitatea de formare si perfectionare profesionala cuprinde si domeniul relatiilor de munca, management, dreptul la asociere si libertatile sindicale si patronale.

(4) Partile convin asupra necesitatii si obligativitatii perfectionarii profesionale a tuturor categoriilor de salariați, inclusiv a liderilor sindicali scosi din productie.

(5) Formarea profesionala a tuturor categoriilor de salariați va fi organizata si suportata pe cheltuiala angajatorului (unitatii) in limita sumelor prevazute in bugetul de venituri si cheltuieli cu aceasta destinatie.

ARTICOLUL 144

(1) Formarea profesionala a salariatilor are urmatoarele obiective principale:

a) adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca;

b) obtinerea unei calificari profesionale;

c) actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza;

d) reconversia profesionala determinata de restructurari socio-economice;

e) dobandirea unor cunostinte avansate, a unor metode si procedee moderne, necesare pentru realizarea activitatilor profesionale;

f) prevenirea riscului somajului;

g) promovarea in munca si dezvoltarea carierei profesionale.

(2) Formarea profesionala si evaluarea cunostintelor se fac pe baza standardelor ocupationale.

ARTICOLUL 145

Formarea profesionala a salariatilor se poate realiza prin urmatoarele forme:

a) participarea la cursuri organizate de catre angajator sau de catre furnizorii de servicii de formare profesionala din tara sau din strainatate;

b) stagii de adaptare profesionala la cerintele postului si ale locului de munca;

c) stagii de practica si specializare in tara si in strainatate;

d) ucenicie organizata la locul de munca;

e) formare individualizata;

f) alte forme de pregatire convenite intre angajator si salariat.

ARTICOLUL 146

(1) Angajatorul, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate, are urmatoarele atributii:

a) identificarea posturilor pentru care este necesara formarea profesionala, a cailor de realizare, adoptarea programului anual si controlul aplicarii acestuia;

b) sindicatele semnatare ale prezentului contract vor participa, prin imputernicitii sai, la orice forma de examinare organizata in vederea absolvirii unui curs de formare profesionala in cadrul unitatii;

c) in cazul in care unitatea urmeaza sa-si schimbe partial sau total profilul de activitate, aceasta va informa si consulta sindicatul cu cel putin 3 luni inainte de aplicarea masurii si va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica inainte de a apela la angajari de forta de munca din afara;

d) in cazul in care un salariat identifica un curs de formare profesionala pe care ar dori sa-l urmeze, organizat de un tert, unitatea va analiza cererea impreuna cu sindicatele semnatare ale prezentului contract;

e) salariatii care au incheiat acte aditionale la contractul individual de munca in vederea formarii profesionale sunt obligati sa suporte cheltuielile ocazionate de aceasta daca parasesc unitatea din motive imputabile lor inainte de implinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

(2) Programele adoptate conform alin. (1) vor fi aduse la cunostinta tuturor salariatilor in termen de 6 zile de la adoptare, prin afisare la avizierul unitatii.

(3) Planurile si programele de formare profesionala anuala elaborate de catre angajator, dupa consultarea organizatiilor sindicale din unitate sunt anexe ale contractul colectiv de munca.

ARTICOLUL 147

(1) Participarea la formare profesionala poate avea loc la initiativa angajatorului sau la initiativa salariatului.

(2) Modalitatea concreta de formare profesionala, drepturile si obligatiile partilor, durata formarii profesionale, precum si orice alte aspecte legate de formarea profesionala, inclusiv obligatiile contractuale ale salariatului in raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesionala, se stabilesc prin acordul partilor, cu consultarea sindicatelor semnatare ale prezentului contract, si fac obiectul unor acte aditionale la contractele individuale de munca.

ARTICOLUL 148

(1) In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionate de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

(2) In cazul in care, in conditiile prevazute la alin. (1), participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala presupune scoaterea partiala din activitate, salariatul participant va beneficia de drepturi salariale astfel:

a) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada ce nu depaseste 25 % din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia pe toata durata formarii profesionale, de salariul integral corespunzator postului si functiei detinute, cu toate indemnizatiile, sporurile si adaosurile la acesta;

b) daca participarea presupune scoaterea din activitate a salariatului pentru o perioada mai mare de 25 % din durata zilnica a timpului normal de lucru, acesta va beneficia de salariul de baza si de sporul de vechime.

c) alte prevederi legale.

(3) Daca participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesionala presupune scoaterea integrala din activitate, contractul individual de munca al salariatului respectiv se suspenda, acesta beneficiind de o indemnizatie platita de angajator, prevazuta in contractul colectiv de munca aplicabil sau in contractul individual de munca, dupa caz.

(4) Pe perioada suspendarii contractului individual de munca in conditiile prevazute la alin. (3), salariatul beneficiaza de vechime la acel loc de munca, aceasta perioada fiind considerata stagiul de cotizare in sistemul asigurarilor sociale de stat.

ARTICOLUL 149

(1) In cazul in care salariatul este cel care are initiativa participarii la o forma de pregatire profesionala cu scoatere din activitate, angajatorul va analiza solicitarea salariatului, impreuna cu sindicatele.

(2) Angajatorul va decide cu privire la cererea formulata de salariat potrivit alin. (1), in termen de 15 zile de la primirea solicitarii. Totodata angajatorul va decide cu privire la conditiile in care va permite salariatului participarea la forma de pregatire profesionala, inclusiv daca va suporta in totalitate sau in parte costul ocazionat de aceasta.

ARTICOLUL 150

Salariatii care au incheiat un act aditional la contractul individual de munca cu privire la formarea profesionala pot primi, in afara salariului corespunzator locului de munca, si alte avantaje pentru formarea profesionala.

ARTICOLUL 151

- (1) Salariatii au dreptul sa beneficieze de concedii pentru formare profesionala.
- (2) Concediile pentru formare profesionala se pot acorda cu sau fara plata.

ARTICOLUL 152

- (1) Concediile fara plata pentru formare profesionala se acorda la solicitarea salariatului pe perioada formarii profesionale pe care salariatul o urmeaza din initiativa sa.
- (2) Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai cu acordul sindicatelor afiliate organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract si numai daca absenta salariatului ar prejudicia grav desfasurarea activitatii.

ARTICOLUL 153

- (1) Cererea de concediu fara plata pentru formare profesionala trebuie sa fie inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.
- (2) Efectuarea concediului fara plata pentru formare profesionala se poate realiza si fractionat in cursul unui an calendaristic, pentru sustinerea examenelor de absolvire a unor forme de invatamant sau pentru sustinerea examenelor de promovare in anul urmator in cadrul institutiilor de invatamant superior, cu respectarea conditiilor stabilite la alin. (1).

ARTICOLUL 154

- (1) In cazul in care angajatorul nu si-a respectat obligatia de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesionala in conditiile prevazute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesionala, platit de angajator, de pana la 10 zile lucratoare sau de pana la 80 de ore.
- (2) In situatia prevazuta la alin. (1), indemnizatia de concediu va fi cea prevazuta pentru concediul de odihna.
- (3) Perioada in care salariatul beneficiaza de concediul platit prevazut la alin. (1) se stabileste de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu platit pentru formare profesionala va fi inaintata angajatorului cu cel putin o luna inainte de efectuarea acestuia si trebuie sa precizeze data de incepere a stagiului de formare profesionala, domeniul si durata acestuia, precum si denumirea institutiei de formare profesionala.

ARTICOLUL 155

Durata concediului pentru formare profesionala nu poate fi dedusa din durata concediului de odihna anual si este asimilata unei perioade de munca efectiva in ceea ce priveste drepturile cuvenite salariatului, altele decat salariul.

ARTICOLUL 156

- (1) Angajatorul are obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza:
 - a) cel putin o data la 2 ani, pentru toti salariatii.
- (2) Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesionala, asigurata in conditiile alin. (1), se suporta de catre angajator.

ARTICOLUL 157

- (1) Planul de formare profesionala elaborat anual de catre angajator, impreuna cu organizatiile profesionale corespunzatoare si cu consultarea reprezentantilor organizatiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca va fi adus la cunostinta salariatilor.

(2) Planul de formare profesionala va fi elaborat astfel incat prin diversele forme de pregatire sa poata trece de doua ori salariatii in primii 5 ani de activitate si periodic ceilalti salariatii.

(3) Programarea individuala se face de catre angajator cu consultarea salariatului in cauza, cu aprobarea sefului sau direct si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile.

(4) Participarea la cursuri de formare profesionala cu scoaterea din productie la cererea salariatului poate fi inclusa in planul de formare profesionala numai cu aprobarea angajatorului si avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare.

(5) Cursurile de perfectionare si specializare profesionala se avizeaza de organizatiile profesionale constituite potrivit legii.

ARTICOLUL 158

(1) Salariatii nou angajati in unitate, la solicitarea sefului direct si cu avizul reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, care se acorda in termen de 6 zile lucratoare, participa la stagii de adaptare profesionala.

(2) Participa la cursuri de adaptare profesionala toti salariatii aflati la prima angajare la S.A.J., salariatii care au lucrat in alta unitate medico-sanitara cu alt specific si salariatii care s-au reangajat in unitate dupa o perioada de cel putin 5 ani de intrerupere.

(3) Stagiile de adaptare profesionala se organizeaza de catre angajator.

ARTICOLUL 159

(1) Cursurile de formare organizate de sindicate si patronate sunt creditate prin continutul lor cu pregatirea si perfectionarea profesionala.

(2) Programele de pregatire mentionate la alin. (1) vor fi elaborate in colaborare cu organizatia profesionala, potrivit reglementarilor legale in vigoare.

ARTICOLUL 160

Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in mod obligatoriu in calitate de observator, la toate nivelurile, la examenele care certifica pregatirea si perfectionarea profesionala si manageriala si la concursurile de ocupare a posturilor.

ARTICOLUL 161

(1) Conducerea S.A.J.Constanta se obliga sa sprijine toti beneficiarii si partenerii contractelor de finantare pe fonduri structurale care ofera cursuri de formare gratuita in recrutarea si participarea salariatilor la cursurile de formare.

(2) In sensul alin. (1), unitatea va acorda concedii de formare profesionala salariatilor, la solicitarea acestora, va furniza documentele necesare pentru participarea la astfel de cursuri si va asigura spatiul necesar afisarii materialelor informative in acest sens.

(3) Unitatea este responsabila cu identificarea cursurilor de formare pe fonduri structurale si informarea salariatilor in acest sens.

CAPITOLUL 8

Drepturile sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca

ARTICOLUL 162

- (1) Partile semnatare ale prezentului contract, in calitate de parteneri sociali permanenti, recunosc pentru fiecare dintre ele si pentru membrii de sindicat libertatea de opinie ce se exprima civilizata, utilizandu-se un limbaj adecvat.
- (2) Conducerea S.A.J.Constanta recunoaste dreptul sindicatelor semnatare ale prezentului contract de a-si elabora reglementari proprii, de a-si alege liber reprezentantii, de a-si organiza gestiunea si activitatea lor si de a-si formula programe proprii de actiune, in conditiile legii.
- (3) Este interzisa orice interventie a coducerii S.A.J.Constanta de natura a limita ori intrerupe exercitarea drepturilor prevazute la alin. (2).
- (4) Conducerea S.A.J. Constanta se obliga sa adopte o pozitie neutra si impartiala fata de organizatiile sindicale existente si fata de reprezentantii sau membrii acestora.
- (5) Conducerea S.A.J. se obliga sa se abtina de la orice forma de conditionare, constrangere sau limitare a exercitarii functiilor membrilor organelor de conducere ale sindicatelor semnatare ale prezentului contract.

ARTICOLUL 163

- (1) Conducerea S.A.J. se obliga sa intreprinda toate demersurile necesare pentru intarirea protectiei personalului de agresiuni fizice sau verbale din partea pacientilor, apartinatorilor acestora sau a altor persoane din exterior sau interior, in timpul muncii sau legate de procesul de munca.
- (2) Partile recunosc ca salariatii nu-si pot desfasura activitatea in parametrii contractuali daca lucreaza in conditii de amenintari fizice si/sau verbale.

ARTICOLUL 164

- (1) Partile se angajeaza sa promoveze un comportament civilizata in cadrul unitatii, cu respectarea demnitatii fiecarui salariat.
- (2) Conducerea S.A.J. se obliga sa sanctioneze disciplinar orice abatere de la normele de comportament civilizata, indiferent din partea cui ar veni sesizarea.
- (3) Precizari suplimentare privind normele de comportament vor face obiectul Regulamentelor interne ale S.A.J. Constanta.

ARTICOLUL 165

- (1)a) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract participa la sedintele comitetului director al S.A.J.Constanta si la intilnirile cu unitatile cu care colaboreaza S.A.J.;
- b)reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare participa, in calitate de observator, prin cate un reprezentant judetean, la sedintele consiliului de administratie ale directiilor de sanatate publica;
- c)reprezentantii sindicatelor participa la toate sedintele de interes general la nivel judetean,regional sau national.
- (2) Partile garanteaza aplicarea prevederilor legislatiei muncii, precum si a dispozitiilor legale in materie.
- (3) La cererea expresa a membrilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, acestia pot fi asistati de reprezentantii federatiilor si confederatiilor in sustinerea unor drepturi si cereri, la toate nivelurile.

ARTICOLUL 166

- (1) Anuntarea sedintelor mentionate in art. 165 alin. (1) si a ordinii de zi se face in scris, inainte cu minimum 72 de ore.
- (2) Angajatorul se obliga sa puna la dispozitia reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, toate documentele necesare sustinerii activitatii indicale.
- (3) Hotararile conducerii unitatii vor fi comunicate in scris, in termen de 48 de ore de la data emiterii hotararii, reprezentantilor organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca.
- (4) Reprezentantii organizatiilor sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca participa in toate comisiile implicate in activitatea sistemului sanitar, la toate nivelurile, in conformitate cu reglementarile legale in vigoare si cu acordurile stabilite in acest sens.

ARTICOLUL 167

(1) Angajatorul va permite membrilor sindicatelor semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, sa urmeze cursurile de formare organizate de syndicate; in perioada respectiva, cursantul beneficiaza de toate drepturile aferente locului de munca, pentru o perioada de pana la 15 zile lucratoare/an, conform prevederilor prezentului contract colectiv de munca.

(2) Persoanele alese in structura de conducere a organizatiilor syndicale, afiliate organizatiilor syndicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca beneficiaza de reducerea programului normal lunar de lucru cu 5 zile lucratoare, cumulat sau fragmentat.

(3) In cazurile prevazute la alin. (1) si (2) din prezentul articol, drepturile salariale cuvenite se pastreaza integral.

(4) Activitatea liderilor organizatiilor syndicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca ,este asimilata ca vechime in activitate manageriala in domeniu.

ARTICOLUL 168

In vederea stabilirii unor servicii si dotari comune, prin acordul partilor, conducerea S.A.J. si organizatiile syndicale semnatare ale contractului colectiv de munca pot stabili cote procentuale de participare la actiunea respectiva.

ARTICOLUL 169

Angajatorul este obligat sa asigure in incinta unitatii, gratuit, spatiul si mijloacele necesare functionarii sindicatului.

ARTICOLUL 170

Incasarea cotizatiei se face prin statele de plata ale unitatii, in baza acordului salariatilor, membri ai organizatiilor syndicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca. Retinerea cotizatiei, virarea acesteia in conturile sindicatului semnat al prezentului contract si instiintarea privind persoanele carora li s-a efectuat operatiunea se constituie in sarcina curenta de serviciu.

ARTICOLUL 171

(1) Angajatorul recunoaste drepturile salariatilor reprezentati de organizatiile syndicale, semnatare ale prezentului contract colectiv de munca, de a sustine si de a participa neingradit la actiuni syndicale, potrivit prevederilor legale, in aceasta perioada, obligandu-se sa nu procedeze la angajari temporare in locul celor aflati in greva.

(2) Angajatorul se obliga sa ia masuri disciplinare impotriva celor care incearca sau impiedica exercitarea dreptului de participare a salariatilor la actiuni syndicale, organizate in conditiile legii.

ARTICOLUL 172

(1) In scopul unei bune colaborari, partile, se obliga sa raspunda in scris, in termen de maximum 6 zile lucratoare, la toate cererile si adresele inaintate de fiecare din parti.

(2) Depasirea termenului prevazut la alin. (1) reprezinta incalcarea contractului colectiv de munca la unitate.

(3) Conducerea S.A.J. si conducerea sindicatelor semnatare vor accepta reciproc invitatiile unor membri ai acestora pentru discutarea unor probleme de interes comun, in vederea rezolvarii acestora.

ARTICOLUL 173

(1) Cercetarea abaterilor disciplinare ale membrilor de sindicat, a referatelor si a reclamatiiilor care ii privesc pe acestia, se face cu participarea reprezentantului sindicatului in care este inscris fiecare salariat vizat.

(2) Cercetarea prevazuta la alin. (1) se poate face si fara prezenta reprezentantului sindicatului daca sedinta comisiei de cercetare a fost anuntata in scris, si cu semnatura de primire, cu cel putin 48 de ore inainte, dar nu s-a prezentat niciun reprezentant la locul si ora anuntate.

(3) La solicitarea salariatului, acesta poate fi asistat si reprezentat de catre un reprezentant al sindicatului, atat la audiere cat si pe parcursul cercetarii, in cazurile prevazute la alin. (1).

(4) Dupa finalizarea cercetarilor, daca acestea privesc sau au legatura cu un membru al unuia din sindicatele semnatare ale prezentului contract, reprezentantul sindicatului are dreptul la consultarea dosarului de cercetare.

(5) Orice cercetare a unei abateri disciplinare pentru membrii de sindicat va fi efectuata conform procedurii prevazute in Anexa nr. 9.

CAPITOLUL 9

Dispozitii finale

ARTICOLUL 174

(1) In baza contractului colectiv de munca (incheiat anterior la nivelul SAJ) a legii 153/2017,a OUG 79/2017 s-a negociat contractul colectiv de munca la nivelul S.A.J.Constanta potrivit procedurilor din Anexa nr. 10.

(2) Prevederile prezentului contract colectiv de munca sunt considerate obligatorii si nu pot fi omise la elaborarea contractului-cadru si a normelor de aplicare a acestuia.

ARTICOLUL 175

Partile semnatare ale prezentului contract colectiv de munca asigura aplicarea acestuia la toate nivelurile.

ARTICOLUL 176

In toate situatiile de reorganizare, restructurare, modificarea sursei si modului de finantare , externalizari servicii etc., angajatorul care preda este obligat sa transmita, iar angajatorul care preia este obligat sa garanteze respectarea clauzelor prezentului contract colectiv de munca.

ARTICOLUL 177

Prevederile prezentului contract colectiv de munca se aplica de drept salariatilor reprezentati de organizatiile sindicale semnatare ale acestui contract si produc efecte pentru toti salariatii .

ARTICOLUL 178

Salariatii S.A.J. Constanta membri ai sindicatelor semnatare a C.C.M. au dreptul sa poarte la echipament insemnele organizatiilor sindicale specifice.

ARTICOLUL 179

Partile semnatare sunt raspunzatoare de aplicarea si garantarea prevederilor contractului colectiv de munca la nivel de unitate , conform competentelor lor prevazute de legislatia in vigoare.

ARTICOLUL 180

Aplicarea prevederilor contractului colectiv de munca incheiat este obligatorie. Nerespectarea clauzelor atrage raspunderea, potrivit legii.

ARTICOLUL 181

Partile vor sustine de comun acord drepturile prevazute in prezentul contract colectiv de munca pentru care sunt prevazute reglementari legale suplimentare.

ARTICOLUL 182

Toate documentele semnate de toate partile semnatare ale contractului colectiv de munca la nivel de grup de unitati sunt incluse, de drept, in continutul prezentului contract, la nivel S.A.J. Constanta, ca acte aditionale.

ARTICOLUL 183

(1) Partile se obliga ca, in perioada de aplicare a prezentului contract colectiv de munca, sa nu promoveze si sa nu sustina proiecte de acte normative a caror adoptare ar conduce la diminuarea drepturilor ce decurg din contractele colective de munca, oricare ar fi nivelul la care acestea au fost incheiate.

(2) Pentru aplicarea unor clauze ale contractului colectiv de munca la nivelul S.A.J.Constanta, la cererea reprezentantilor partilor semnatare ale prezentului contract de munca, conducerea S.A.J. va emite ordine specific cu avizul sindicatelor cu respectarea legislatiei in vigoare.

ARTICOLUL 184

Ministerul Sanatatii va sustine toate initiativele legislative si modificarile actelor normative de natura sa imbunatateasca prevederile prezentului contract colectiv de munca si care sunt in concordanta cu politica de sanatate a Ministerului Sanatatii.

ARTICOLUL 185

Prezentul contract colectiv de munca, incheiat in 4 exemplare, isi produce efectele de la data inregistrarii la Inspectoratul Teritorial de Munca judetean Constanta.

Serviciul de Ambulata Judetean Constanta
Manager general
Dr.Laurentiu Badescu
Aviz de legalitate
.....

Sindicatul Ambulanta2006
Presedinte
Marian Albu

Sindicatul Ambulantierul
Presedinte
Valentin Apatachioaie

ANEXA Nr. 1

Negocierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii,

1. Pana la 20.12.2017 de la publicarea in Monitorul Oficial al Romaniei a OUG 82/2017, organizatiile sindicale semnatare ale prezentului contract colectiv de munca au procedat, potrivit legii, la negocierea contractului colectiv de munca la nivel de unitate

2. Prevederile contractelor individuale de munca vor fi puse de acord cu prevederile contractului colectiv de munca la nivelul unitatii, in termen de 30 de zile de la intrarea in vigoare a acestuia.

3.a) Neintelegerile privind incheierea contractului colectiv de munca la nivelul unitatii vor fi conciliate in prezenta reprezentantului Inspectoratului Teritorial al Muncii, cu participarea imputernicitorilor abilitati ai patronatului si ai sindicatului.

b) In cazul mentinerii unor puncte divergente si dupa conciliere si a neacceptarii procedurii de mediere, syndicatele pot continua derularea actiunilor sindicale din programul de revendicari.

ANEXA Nr. 2

Regulamentul privind organizarea si functionarea Comisiei paritare la nivel de grup de unitati

1. Comisia care monitorizeaza prevederile aplicarii contractului colectiv de munca la nivel de grup de unitati va fi compusa din 3 reprezentanti ai organizatiilor sindicale semnatare si 3 reprezentanti ai angajatorilor. Membrii comisiei sunt desemnati de partile semnatare in termen de 14 zile de la inregistrarea prezentului contract la ITM Constanta.

2. Comisia se va intruni la cererea oricaruia dintre membrii sai, in termen de maximum 15 zile lucratoare de la formularea cererii si va adopta hotarari valabile prin unanimitate, in prezenta a 3/4 din numarul total al membrilor.

3. Comisia va fi prezidata, prin rotatie, de catre un reprezentant al fiecarei parti, ales in sedinta respectiva.

4. Hotararea adoptata potrivit pct. 2 are putere obligatorie pentru partile contractante.

5. Secretariatul comisiei va fi asigurat de patronat.

6. Comisia este imputernicita sa interpreteze prevederile contractului colectiv de munca, in aplicare, in functie de conditiile concrete si de posibilitatile unitatilor, la solicitarea uneia dintre parti.

7. La nivelul S.A.J. Constanta se va proceda in acelasi mod.

ANEXA Nr. 3

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCA incheiat si inregistrat sub nr. / in registrul general de evidenta a salariatilor

A. Partile contractului:

Angajator - persoana juridica/fizica, cu sediul/domiciliul in, inregistrata la registrul comertului/autoritatile administratiei publice din sub nr., cod fiscal, telefon, reprezentata legal prin, in calitate de,
si salariatul/salariata - domnul/doamna, domiciliat/domiciliata in localitatea, str., nr., judetul, posesor/posesoare al/a buletinului/cartii

de identitate/pasaportului seria nr., eliberat/eliberata de la data de, CNP , autorizatie de munca/permis de sedere in scop de munca seria nr. din data de

am incheiat prezentul contract individual de munca in urmatoarele conditii, asupra carora am convenit:

B. Obiectul contractului:

C. Durata contractului:

- a) nedeterminata, salariatul/salariata urmand sa inceapa activitatea la data de
- b) determinata, de ... luni, pe perioada cuprinsa intre data de si data de/pe perioada suspendarii contractului individual de munca al titularului de post.

D. Locul de munca

1. Activitatea se desfasoara la (sectie/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de munca organizat al angajatorului

2. In lipsa unui loc de munca fix salariatul va desfasura activitatea astfel:

E. Felul muncii

Funcția/meseriaconform Clasificarii ocupatiilor in Romania.

F. Atributiile postului Atributiile postului sunt prevazute in fisa postului, anexa la contractul individual de munca.

F¹. Criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului:

G. Conditii de munca:

1. Activitatea se desfasoara in conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.

2. Activitatea prestata se desfasoara in conditii normale/deosebite/speciale de munca, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificarile si completarile ulterioare.

H. Durata muncii:

1. O norma intreaga, durata timpului de lucru fiind deore/zi, ore/saptamana.

- a) repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: (ore zi/ore noapte/inegal);
- b) programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil.

2. O fractiune de norma deore/zi, ore/saptamana

- a) repartizarea programului de lucru se face dupa cum urmeaza: (ore zi/ore noapte);
- b) programul de lucru se poate modifica in conditiile regulamentului intern/contractului colectiv de munca aplicabil;
- c) nu se vor efectua ore suplimentare, cu exceptia cazurilor de forta majora sau pentru alte lucrari urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau inlaturarii consecintelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihna este dezile lucratoare, in raport cu durata muncii (norma intreaga, fractiune de norma).

De asemenea, beneficiaza de un concediu suplimentar de

J. Salariul:

1. Salariul de baza lunar brut: lei

2. Alte elemente constitutive:

a) sporuri

b) indemnizatii

b¹) prestatii suplimentare in bani

b²) modalitatea prestatiilor suplimentare in natura

c) alte adaosuri

3. Orele suplimentare prestate in afara programului normal de lucru sau in zilele in care nu se lucreaza ori in zilele de sarbatori legale se compenseaza cu ore libere platite sau se platesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de munca aplicabil sau Legii nr. 53/2003, republicata - Codul muncii.

4. Data/datele la care se plateste salariul este/sunt

K. Drepturi si obligatii ale partilor privind securitatea si sanatatea in munca:

a) echipament individual de protectie

b) echipament individual de lucru

- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentatie de protectie
- e) alte drepturi si obligatii privind sanatatea si securitatea in munca

L. Alte clauze:

- a) perioada de proba este de zile calendaristice;
- b) perioada de preaviz in cazul concedierii este de zile lucratoare, conform Codului muncii sau contractului colectiv de munca;
- c) perioada de preaviz in cazul demisiei este de zile lucratoare, conform Legii nr. 53/2003, republicata, sau contractului colectiv de munca aplicabil;
- d) in cazul in care salariatul urmeaza sa-si desfasoare activitatea in strainatate, informatiile prevazute de Legea nr. 53/2003, republicata - Codul muncii se vor regasi si in contractul individual de munca;
- e) alte clauze.

M. Drepturi si obligatii generale ale partilor:

1. Salariatul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusa;
- b) dreptul la repaus zilnic si saptamanal;
- c) dreptul la concediu de odihna anual;
- d) dreptul la egalitate de sanse si de tratament;
- e) dreptul la securitate si sanatate in munca;
- f) dreptul la acces la formare profesionala.

2. Salariatului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) obligatia de a realiza norma de munca sau, dupa caz, de a indeplini atributiile ce ii revin conform fisei postului;
- b) obligatia de a respecta disciplina muncii;
- c) obligatia de fidelitate fata de angajator in executarea atributiilor de serviciu;
- d) obligatia de a respecta masurile de securitate si sanatate a muncii in unitate;
- e) obligatia de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, in principal, urmatoarele drepturi:

- a) sa dea dispozitii cu caracter obligatoriu pentru salariat sub rezerva legalitatii lor;
- b) sa exercite controlul asupra modului de indeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) sa constate savarsirea abaterilor disciplinare si sa aplice sanctiunile corespunzatoare, potrivit legii, contractului colectiv de munca aplicabil si regulamentului intern;
- d) sa stabileasca obiectivele de performanta individuala ale salariatului.

4. Angajatorului ii revin, in principal, urmatoarele obligatii:

- a) sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca, anterior inceperii activitatii;
- a¹) sa acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de munca, din contractul colectiv de munca aplicabil si din lege;
- b) sa asigure permanent conditiile tehnice si organizatorice avute in vedere la elaborarea normelor de munca si conditiile corespunzatoare de munca;
- c) sa informeze salariatul asupra conditiilor de munca si asupra elementelor care privesc desfasurarea relatiilor de munca;
- d) sa elibereze, la cerere, un document care sa ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate;
- e) sa asigure confidentialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispozitii finale

Prevederile prezentului contract individual de munca se completeaza cu dispozitiile Legii nr.53/2003, republicata si ale contractului colectiv de munca aplicabil incheiat la nivelul angajatorului/grupului de angajatori/ramurii/national, inregistrat sub nr...../..... la Inspectoratul Teritorial de Munca/Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale.

Orice modificare privind clauzele contractuale in timpul executarii contractului individual de munca impune incheierea unui act aditional la contract, conform dispozitiilor legale, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

Prezentul contract individual de munca s-a incheiat in doua exemplare, cate unul pentru fiecare parte.

O. Conflictetele in legatura cu incheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau incetarea prezentului contract individual de munca sunt solutionate de instanta judecatoreasca competenta material si teritorial, potrivit legii.

Angajator,

Salariat,

.....
Semnatura

Data

Reprezentant legal,
.....

Pe data deprezentul contract inceteaza in temeiul art. din Legea nr. 53/2003, republicata, in urma indeplinirii procedurii legale.

Angajator,
.....

ANEXA Nr. 4

Categoriile de personal, locurile de munca si activitatile care beneficiaza de reducerea duratei normale a timpului de lucru

A. Reducerea timpului normal de lucru

1. Personalul medico-sanitar cu pregatire superioara din unitate .

2. Salariata care intrerupe concediul legal pentru ingrijirea copilului in virsta de pana la 2 ani beneficiaza de reducerea programului normal de lucru cu 2 ore/zi, fara ai afecta salariul si vechimea in munca.

B. Alimentatia de protectie se acorda in mod obligatoriu, conform Legii nr. 319/2006.

1. Asigurarea a ½ litru de apa minerala pe zi/persoana in perioada caniculara in conditiile legii.

2. Asigurarea servirii de ceai cald pentru personalul de interventie in perioada de iarna cand sunt temperature scazute.

ANEXA Nr. 5

Numarul de zile de concediu de odihna suplimentar pe locuri de munca si in functie de conditiile de desfasurare a activitatii

CAPITOLUL 5

Se acorda 8 zile de concediu de odihna suplimentar pentru:

1. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de tuberculoza activa si de boli infectioase.

2. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de neurochirurgie si arsi.

3. Personalul sanitar din unitati, sectii si compartimente, cu paturi, de psihiatrie, neuropsihiatrie, neuropsihiatrie pediatrica si de recuperare neuropsihomotorie.

4. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza in activitatea de anestezie, terapie intensiva, terapie acuta, hemodializa, UPU, CPU.

5. Personalul medico-sanitar si auxiliar sanitar care lucreaza pe ambulante si salupe de ambulanta, pentru asigurarea asistentei medicale de urgenta si transport sanitar in teren, precum si operatorii-registratorii de urgenta.

6. Personalul TESA din cadrul S.A.J. beneficiaza de 4 zile suplimentare la concediul de odihna.

ANEXA Nr. 6

Echipamentul de protectie

Se acorda in conformitate cu Ordinul Ministerului Sanatatii nr.1479 din 8 decembrie 2010 cu modificarile survenite ulterior privind aprobarea Regulamentului pentru compunerea si portul echipamentului individual de protectie de mare vizibilitate al personalului de interventie din cadrul serviciilor de ambulanta, a normelor privind echiparea acestor categorii de personal, precum si a regulilor pentru aplicarea acestora, precum si a modificarilor ulterioare.

ANEXA Nr.7

Hartuirea sexuala

1. Hartuirea sexuala reprezinta orice forma de comportament nedorit, constand in contact fizic, cuvinte, gesturi sau alte mijloace indecente, materiale vizuale ofensatoare, invitatii compromitatoare, cereri de favoruri sexuale sau orice alta conduita cu conotatii sexuale, care afecteaza demnitatea, integritatea fizica si psihica a persoanelor la locul de munca.

2.a) Angajatorul nu va permite si nu va tolera hartuirea sexuala la locul de munca si va face public faptul ca incurajeaza raportarea tuturor cazurilor de hartuire sexuala, indiferent cine este ofensatorul.

b) Angajatorul va informa toti salariatii de regulile de conduita ce trebuie respectate si de sanctiunile aplicabile, in cazul incalcarii acestora.

c) Angajatorul va include hartuirea sexuala pe agenda sesiunii de instruire a personalului.

3. Angajatorul, impreuna cu reprezentantii sindicatelor, va oferi consiliere si asistenta victimelor actelor de hartuire sexuala, va conduce investigatia in mod strict confidential si, in cazul confirmarii actului de hartuire sexuala, va propune masuri disciplinare corespunzatoare. Acestea pot merge de la avertisment pana la transferul hartuitorului.

4. Persoana care se considera hartuita sexual va raporta incidentul printr-o plangere in scris, care va contine relatarea detaliata a incidentului reclamat.

5. Comisia va comunica reclamantului, in termen de 2 saptamani, daca sesizarea este intemeiata si daca va fi insotita de cercetari.

6. Investigatorii vor cerceta faptele cu atentie, iar la terminarea investigatiei vor comunica partilor implicate rezultatul anchetei si ceea ce se intentioneaza sa se faca, intr-un termen ce nu va depasi 8 saptamani de la depunerea plangerii. Pe parcursul anchetei nu vor fi admise referiri cu privire la stilul de viata al reclamantului.

7. Daca se stabileste ca a avut loc un act de hartuire sexuala, hartuitorului i se vor aplica sanctiuni disciplinare corespunzatoare, in termen de 2 saptamani de la terminarea anchetei. Victima nu poate fi transferata impotriva vointei sale.

Masurile vor fi comunicate in scris si reclamantului, si reclamatului.

8. Daca se stabileste ca nu a avut loc hartuirea sexuala, se va comunica reclamantului care, daca doreste, se poate adresa justitiei.

9. Daca actul de hartuire sexuala la locul de munca vine din partea unei persoane care nu este angajata in unitatea respectiva, victima se va adresa sefului ierarhic.

10. Dosarele cu plangerile de hartuire sexuala vor fi pastrate confidential cel putin 3 ani de la data rezolvarii lor.

11. Orice fel de represalii, in urma unei plangeri de hartuire sexuala, atat impotriva reclamantului, cat si impotriva oricarei persoane care ajuta la investigarea cazului, vor fi considerate acte discriminatoare si vor fi sanctionate conform legii in vigoare.

12. In cazul in care ancheta stabileste ca reclamantul a adus acuzatii false, cu rea-credinta, acesta va raspunde potrivit legii.

13. Comisia va informa conducerea anual despre numarul de sesizari primite, despre natura acestora si despre avizul dat.

ANEXA Nr. 9

Procedura cercetarii disciplinare prelabile

Procedura cercetarii disciplinare prelabile este urmatoarea:

1. Odata cu luarea la cunostinta de catre angajator de savarsirea unei fapte ce ar putea fi considerata abatere disciplinara, acesta emite decizia de cercetare disciplinara.
2. Decizia de cercetare disciplinara prelabila trebuie sa descrie actiunea si inactiunea cercetata, data producerii acesteia, prevederile avute in vedere ca fiind incalcate, cine a facut sesizarea, data si ora la care are loc prima audiere din partea comisiei de cercetare disciplinara prelabila.
- Audierea trebuie consemnata in scris sub sanctiunea nulitatii.
3. Decizia de cercetare disciplinara prelabila, impreuna cu copia de pe actul de sesizare a faptei se comunica celui cercetat cu semnatura de primire. In cazul in care salariatul refuza primirea, aceasta va fi trimisa prin scrisoare recomandata la domiciliul sau resedinta acestuia.
4. La prima audiere sunt convocati toti salariatii care erau prezenti, sau ar fi trebuit sa fie prezenti in locul si la data la care a avut loc fapta.
5. Dupa prima audiere, comisia de cercetare prelabila comunica concluziile celor audiatii.
6. Daca se considera ca exista o abatere disciplinara, comisia de cercetare disciplinara prelabila comunica celui in cauza acuzatia care i se aduce, copii de pe actele comisiei care stau la baza acuzatiei si i se acorda un termen de doua zile lucratoare pentru a-si formula, intr-o nota explicativa, apararea in scris si pentru a prezenta noi probe in apararea sa, inclusiv martori.
7. Dupa primirea notei explicative, comisia de cercetare disciplinara prelabila da curs apararilor salariatului, formulate in scris sau exprimate oral in fata comisiei.
8. Dupa cercetarea apararilor salariatului, comisia disciplinara propune sau nu o sanctiune disciplinara.
9. Neprezentarea salariatului la convocarea facuta in vederea desfasurarii cercetarii disciplinare prelabile, fara un motiv obiectiv, da dreptul angajatorului sa dispuna sanctionarea, fara realizarea cercetarii disciplinare prelabile.
10. In cursul cercetarii disciplinare prelabile, salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea, toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat ori reprezentat, la cererea sa, de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.
11. Sanctiunile disciplinare se aplica potrivit legii.
12. Angajatorul dispune aplicarea sanctiunii disciplinare printr-o decizie emisa in forma scrisa, in termen de 30 de zile calendaristice de la data luarii la cunostinta despre savarsirea abaterii disciplinare, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data savarsirii faptei.
13. Decizia de sanctionare se comunica personal salariatului in cel mult 5 zile de la data emiterii ei si produce efecte de la data comunicarii.
14. Decizia de sanctionare poate fi contestata de catre salariat la instantele de judecata competente in termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicarii.

ANEXA Nr. 10

LISTA

cuprinzand unitatile cu personalitate juridica aflate in subordinea, sub autoritatea sau in coordonarea Ministerului Sanatatii, conform prevederilor H.G. nr. 144/2010 cu modificarile si completarile ulterioare, in care se aplica contractul colectiv de munca

A. UNITATI AFLATE IN SUBORDINEA MINISTERULUI SANATATII

I. Unitati finantate integral de la bugetul de stat:

1. Ministerul Sanatatii;
2. directiile de sanatate publica judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, servicii publice deconcentrate;
- 3 serviciile judetene de ambulantă, respectiv a municipiului Bucuresti;

